

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**УРАЛЬСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ПЕРВОГО ПРЕЗИДЕНТА РОССИИ Б.Н. ЕЛЬЦИНА**

**Зайцева Е.В.
Запарий В.В.
Коробейникова А.П.
Бусыгина И.С.**

**КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ
СОВРЕМЕННОГО ВУЗА**
(анализ состояния и потенциал персонала УГТУ и
УрГУ накануне объединения в УрФУ)

МОНОГРАФИЯ

**Екатеринбург
2014**

УДК 378.1
ББК 74.58
К 13

АВТОРЫ:

Зайцева Е.В.
Запарий В.В.
Коробейникова А.П.
Бусыгина И.С.

Рецензенты:

Б.В. Личман, проректор Уральского института экономики, управления и права, доктор исторических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации.

С.А. Смыкалин, заведующий кафедрой истории государства и права Уральского государственного юридического университета, доктор юридических наук, профессор

Кадровый потенциал современного вуза: монография / Е.В. Зайцева, В.В. Запарий, А.П. Коробейникова, И.С. Бусыгина / Под ред. проф. Запария В.В. – Издание второе, исправленное и дополненное. Екатеринбург: УрФУ, 2014. - 420 с.

ISBN 978-5-8295-0094-8

В монографии, которая является вторым изданием, исправленным и дополненным, изложены теоретические и практические результаты исследования кадрового потенциала Уральского государственного технического университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина и Уральского государственного университета им. А.М. Горького, накануне их объединения в Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина.

Основные выводы и положения монографии могут применяться в теоретических и прикладных программах мониторинга кадрового потенциала современного вуза, а также служить основой для построения программ спецкурсов и тренингов в области менеджмента образования.

Табл. 245. Рис. 135. Прил. 7.
УДК 378.1
ББК 74.58

ISBN 978-5-8295-0094-8

© УрФУ, 2014
© Авторы, 2014

Уважаемые читатели!

Книга, которую Вы держите в руках, представляет собой необычное издание. Во-первых, потому что в ней изложены результаты первого научного исследования кадрового потенциала Уральского государственного технического университета (УПИ) и Уральского государственного университета (УрГУ). А, во-вторых, потому что книга является последним исследованием потенциалов этих известных вузов перед их объединением. Я имею в виду то, что Уральский государственный технический университет – УПИ перестал существовать в качестве самостоятельного вуза, а его преподаватели и сотрудники составили кадровое ядро нового вуза – Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, в состав которого вошел Уральский государственный университет им. А.М.Горького.

Это результат работы целого коллектива по новой программе, программе исследования кадрового потенциала нашего вуза. Для того чтобы развиваться, необходимо знать процессы, происходящие в кадровом потенциале университета. Такие исследования стали сейчас постоянными. Данная работа является той отправной точкой, с которой ведется отчет благотворных изменений, благодаря которым наш вуз станет ведущим в России и заметным на фоне международного высшего образования. Я верю в это!

В книге Вы найдете проблемы и тревоги, надежды и ожидания, переживаемые персоналом Уральского федерального университета в непростой период организационных трансформаций.

Выводы, сделанные на основе данного исследования позволят нам, а так же тем вузам, которые пойдут за нами, избежать тех ошибок и недочетов, которые, возможно, мы совершили на нашем пути.

Пройдут годы, и у нас появится возможность сравнивать, оценивать, подводить итоги и делать выводы о том, как и какой путь мы прошли вместе с Вами.

Желаю Вам интересного и познавательного чтения!

С уважением,
Ректор УрФУ



Виктор Анатольевич
Кокшаров

ВВЕДЕНИЕ

Актуальные проблемы высшего профессионального образования ставят перед отечественной наукой и менеджментом комплекс сложных теоретических и практических задач, среди которых важное значение приобретает проблема формирования и развития кадрового потенциала высшей школы.

Опыт ведущих российских и мировых университетов показывает, что привлечение и удержание компетентных специалистов относится к задачам стратегического уровня и должно находиться в зоне пристального внимания руководства вуза. Целенаправленная работа в этом направлении позволяет обеспечить академическую привлекательность вуза, достичь статуса образовательного учреждения, вносящего существенный вклад в инновационное развитие России, получить признание со стороны мирового научного сообщества, привлечь необходимые инвестиции для дальнейшего развития.

В данном исследовании кадровый потенциал вуза выступает не только как объект исследования, но и как система практической деятельности, которая направлена те элементы, из которых строится сама структура работы с кадрами и внутренняя форма организации системы, выступающая как единство элементов и устойчивых связей между ними.

Авторы книги подчеркивают, что кадровый потенциал вуза представляет собой совокупность качественных и количественных характеристик, включающие не только состав и структуру персонала, профессиональные знания и квалификационные навыки сотрудников. Структурными элементами кадрового потенциала вуза являются также научный и креативный потенциал профессорско-преподавательского состава; коммуникативность и способность к сотрудничеству; отношение к профессии и другие характеристики, направленные на достижение миссии и целей вуза.

Поскольку основным ресурсом современной организации признан человеческий ресурс, в качестве одного из основных факторов формирования и развития кадрового потенциала вуза авторы рассматривают возможность личностно-профессиональной самореализации сотрудников, которая обеспечивает не только позитивный корпоративный климат, гарантируя целостность и устойчивость развития корпоративной культуры в долгосрочной перспективе, но и рост инновационного потенциала вуза в целом.

Современная стратегия инновационного развития кадрового персонала вуза представляет собой систему представлений, средств, методов и направлений деятельности по мобилизации и использованию возможностей и ресурсов сотрудников на основе его потребностей, целевой и результатной формам эффективности.

Исследование показало, что в современных условиях построение эффективной кадровой политики образовательного учреждения заключается уже не только в сборе, обработке, оценке и накоплении

Кадровый потенциал современного вуза

данных о кадровом составе. Сегодня акцент должен быть сделан на уточнении направлений инвестиционных вложений в различные аспекты инновационного развития кадрового потенциала с точки зрения проявления условий для формирования стратегии инновационного развития кадрового потенциала вуза.

При этом одним из существенных факторов формирования инновационной корпоративной культуры выступает обратная связь в коммуникативном процессе, общественное мнение субъектов образовательной деятельности относительно целей, функций, содержания и перспектив развития вуза, которое выступает не только фактором, но и условием инновационного развития вуза. Это обстоятельство закономерно обуславливает научно-практический интерес к изучению мнения преподавателей и сотрудников о формах и направлениях развития кадрового потенциала вуза.

Исследование показало, что управление кадрами вуза в числе прочего должно быть направлено на регулирование общественного мнения, содержание которого связано с одобрением или неодобрением публично наблюдаемых позиций и поведения, которые выражаются определенными группами персонала в определенных оценках происходящего. При этом эффективное регулирование информационных потоков позволяет сформировать позитивный имидж вуза в представлении различных групп общественности, который, в современный момент становится одним из важнейших ее нематериальных активов, повышает конкурентоспособность вуза на рынке образовательных услуг, обеспечивая, тем самым, платформу для принятия вузом важных управленческих решений, связанных с новыми партнерами и перспективными проектами.

СОДЕРЖАНИЕ: ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ.....	10
ВВЕДЕНИЕ.....	11
 1. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП	
1.1. Социально-демографическая структура профессиональных групп.....	18
1.2. Образовательно-квалификационная структура профессиональных групп.....	25
1.3. Штатно-должностная структура ППС.....	28
1.4. Штатно-должностная структура АУП.....	31
1.5. Семейная структура профессиональных групп.....	35
 2. СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕРСОНАЛА	
2.1. Общие социальные настроения.....	38
2.2. Ценностные ориентации сотрудников.....	42
2.3. Оценка ситуации на уровне вуза (по мнению сотрудников).....	45
2.4. Оценка сотрудниками деятельности различных служб вуза.....	50
2.5. Удовлетворенность уровнем заработной платы.....	54
2.6. Уровень социальной напряженности в подразделениях.....	58
2.7. Удовлетворенность в целом профессиональной деятельностью.....	62
2.8. Уровень социальной напряженности в подразделениях.....	66
2.9. Удовлетворенность в целом профессиональной деятельностью.....	70
 3. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕРСОНАЛА	
3.1. Оценка состояния НИР в вузе.....	76
3.2. Удовлетворенность различными сторонами НИР.....	77
3.3. Перспективы участия в НИР.....	80
3.4. Степень внедрения в образовательную и научную деятельность иностранного языка.....	81
 4. РАЗРАБОТКА НАПРАВЛЕНИЙ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И СПОСОБОВ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	
4.1. Оценка необходимости привлечения в вуз молодых специалистов.....	84
4.2. Специфика жизненных целей и ценностей молодых сотрудников.....	85
4.3. Меры по привлечению молодых специалистов.....	86
4.4. Меры по адаптации молодых специалистов.....	92
4.5. Меры по удержанию молодых специалистов.....	93
 5. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ СЛУЖЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА	
5.1. Функциональные требования к работнику вуза.....	99
5.2. Личностные требования к работнику вуза.....	107
5.3. Резервы улучшения кадрового потенциала.....	110

6.	ИЗУЧЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА	
6.1.	Теоретическое осмысление.....	114
5.2.	Направления интеграции корпоративных стилей объединяющихся университетов.....	120

СОДЕРЖАНИЕ: ЧАСТЬ ВТОРАЯ

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ.....	128
1. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП УРГУ (ЦКО).....	130
2. ОПИСАНИЕ ВЫБОРКИ И ПЕРВИЧНАЯ ОБРАБОТКА ДАННЫХ ОПРОСА ППС УРГУ	
2.1. Описание выборки.....	146
2.2. Фактическая оценка репрезентативности выборки.....	148
2.3. Первичная обработка данных.....	149
3. СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ УРГУ	
3.1. Общие социальные настроения.....	151
3.2. Ценностные ориентации сотрудников.....	155
3.3. Оценка ситуации на уровне вуза – отношение преподавателей УрГУ к созданию УрФУ.....	157
3.4. Удовлетворенность преподавателей деятельностью факультета.....	167
3.5. Профессиональное самочувствие сотрудников вуза.....	171
3.6. Удовлетворенность уровнем заработной платы.....	173
3.7. Уровень социальной напряженности в подразделениях.....	178
3.8. Удовлетворенность в целом профессиональной деятельностью.....	182
3.9. Уровень потенциальной текучести.....	185
3.10. Выводы по оценке социально-профессионального самочувствия преподавателей УрГУ.....	187
4. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ И ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ УРГУ	
4.1. Сравнительная оценка состояния НИР в вузе.....	190
4.2. Удовлетворенность различными сторонами НИР.....	192
4.3. Перспективы участия преподавателей в НИР УрФУ.....	196
4.4. Степень внедрения в образовательную и научную деятельность иностранного языка.....	197
4.5. Отношение преподавателей УрГУ к инновациям в образовании.....	200
4.6. Выводы по научно-исследовательскому и инновационному потенциалу преподавателей УРГУ.....	202

Содержание

5. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ СЛУЖЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА И ПРОДВИЖЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ УРГУ	
5.1. Функциональные требования к преподавателю вуза.....	203
5.2. Личностные требования к преподавателю вуза.....	212
5.3. Резервы повышения качества деятельности ППС.....	215
5.4. Оценка необходимости привлечения в вуз молодых специалистов.....	220
5.5. Специфика жизненных целей и ценностей молодых сотрудников.....	222
5.6. Меры по привлечению молодых преподавателей	224
5.7. Выводы по анализу системы профессионального роста и продвижения преподавателей УрГУ.....	226
6. ВЫВОДЫ ИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ЭКСПЕРТНОГО ОПРОСА ИЗУЧЕНИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ УРГУ.....	228
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	233
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	237
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. КОРРЕКЦИЯ ВЫБОРКИ.....	244
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ПЕРВИЧНАЯ ОБРАБОТКА ДАННЫХ.....	248
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. АНКЕТА «КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ УГТУ-УПИ.....	255
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. ТАБЛИЦЫ ОДНОМЕРНЫХ РАСПРЕДЕЛЕНИЙ ПО ВСЕМ СОТРУДНИКАМ.....	270
ПРИЛОЖЕНИЕ 5. ТАБЛИЦЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ОТВЕТОВ ППС/АУП.....	326
ПРИЛОЖЕНИЕ 6. ТАБЛИЦЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ОТВЕТОВ ППС НА ВОПРОСЫ АНКЕТЫ.....	369
ПРИЛОЖЕНИЕ 7. ТРАНСКРИПТЫ ФОКУС-ГРУПП.....	447

УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ

АУП – административно-управленческий персонал

ПОП – прочий обслуживающий персонал

ППС – профессорско-преподавательский состав вуза

УВП – учебно-вспомогательный персонал

УГТУ-УПИ – ГОУ ВПО «Уральский государственный технический университет – УПИ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

УрГУ – ГОУ ВПО «Уральский государственный университет им. А. М. Горького»

УрФУ – ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

ВВЕДЕНИЕ

В основополагающих документах государства по развитию образования и в «Программе развития федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина» на 2010-2020 годы предусматривается комплекс мер, направленных на развитие системы образования и повышение его качества. Однако решение проблемы перехода на новый качественный уровень образования невозможно без повышения качества кадрового потенциала самих образовательных учреждений.

По уровню кадрового потенциала судят и о качестве деятельности вуза в целом. Этот показатель является одним из основных объектов управления в условиях модернизации вузовского образования.

Как известно, кадровый потенциал характеризует способность вуза к решению проблем инновационного развития образования на основе компетентности, профессионализма и деловой активности. С учетом потребностей экономики, приоритетов государственной политики высшее образование должно стать научно-технологической основой национальной инновационной системы, обеспечивающей построение экономики, основанной на знаниях. Вузовские инновации часто связываются с научной деятельностью. «Одним из главных условий развития системы высшего профессионального образования является вовлеченность студентов и преподавателей в фундаментальные и прикладные исследования. Это позволит не только сохранить известные в мире российские научные школы, но и вырастить новое поколение исследователей, ориентированных на потребности инновационной экономики знаний. Фундаментальные научные исследования должны стать важнейшим ресурсом и инструментом освоения студентами компетенций поиска, анализа, освоения и обновления информации»¹.

Достижение этой цели ставит новые задачи перед преподавателями университета. Умение видеть перспективу развития вуза, его структур и образовательного процесса в целом; способность инновационного развития содержания и технологии профессиональной подготовки студентов; навыки установления конструктивных отношений со всеми заинтересованными в качественном профессиональном образовании конкурентоспособных специалистов субъектами, – характеристики кадрового состава, которые требуют комплексного подхода в их развитии со стороны руководства образовательных учреждений.

Таким образом, выявление основных механизмов, определяющих систему управления кадровым потенциалом вуза приобретает особую актуальность. Сложность решаемых задач и большие информационные потоки в системах управления и мониторинга образования актуализируют

¹ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (3.3. Развитие образования) / <http://www.economy.gov.ru>

Кадровый потенциал современного вуза

необходимость моделирования процесса адаптации и карьерного роста преподавателей и сотрудников вуза.

Очень кратко, характеризуя кадровую ситуацию в вузах, следует отметить увеличение с середины 1990-х и по настоящее время численности основного (штатного) персонала вузов и рост численности преподавателей, работающих по совместительству; увеличение числа преподавателей, имеющих ученую степень доктора и кандидата наук; увеличение численности учебно-вспомогательного персонала.

Мониторинг кадровой ситуации и динамики кадрового потенциала вуза позволяет выявить конкретные проблемы в его кадровом обеспечении. Проблема смены поколений вузовских преподавателей приобретает все более острый характер. Происходит неизбежное старение профессорско-преподавательского корпуса вследствие падения социально-экономического статуса профессии «преподаватель высшей школы» и активизация «утечки мозгов» лучших ученых и педагогов из периферийных вузов в центральные регионы России. Отток перспективных молодых кадров в коммерческие структуры и за рубеж связан не только с низким уровнем заработной платы профессорско-преподавательского персонала, но и с тем, что для них утрачена перспектива профессионального развития.

Данные многочисленных социологических исследований демонстрируют снижение мотивации к качественному труду у профессорско-преподавательского состава отечественных вузов и отсутствие мотивации в выборе данной профессии среди молодых специалистов.

Этимологически термин «потенциал» означает «скрытые возможности, мощь, силу». В общем случае под кадровым потенциалом понимается способность и возможность имеющегося состава кадров объекта управления выполнять свои функции.

Анализ современной литературы, посвященной экономике труда и управлению персоналом, позволяет выделить задачи, связанные с развитием кадрового потенциала высшего учебного заведения². Это, главным образом, такие, как:

- расчет потребности в кадрах, конкурсный отбор персонала;
- оценка трудового потенциала работников, аттестация кадров;
- адаптация молодых специалистов,
- наставничество и консультирование, развитие человеческих ресурсов;

² См.: О проблемах развития негосударственного сектора высшего образования России. Решение Коллегии Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации. М., 1999; *Зернов В., Бархатова Т.* Негосударственные вузы России // Высшее образование в России. 1999. № 4. С.23-28; *Петрова Л.* О личной мотивации доцентства // Материалы форума «Преподаватель высшей школы: профессиональный потенциал, особенности занятости и трудовой мотивации» / <http://ecsocman.edu.ru>; *Романкова Л.И., Селянская Г.Н.* Мониторинг кадрового потенциала вуза. М., 2004. 230 с.

Введение

- планирование развития персонала, профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка;

- анализ качества трудовой жизни, степени удовлетворения важнейших личных потребностей через деятельность в вузе, совершенствование условий труда, определение и корректирование морально-психологического климата в коллективе;

- мотивация и стимулирование преподавателей и сотрудников;

- обеспечение социального развития вуза: изучение причин социальной напряженности, разработка и координация социальных программ, организация медицинского обслуживания.

Эти задачи могут быть объединены в функциональные блоки системы управления персоналом вуза со стороны руководства вуза и все вместе представляют собой сложную иерархически организованную систему.

Менеджеральный подход к управлению вузовским персоналом заостряет внимание на проблеме исследования изменения ценностных ориентаций персонала в системе трудовых отношений. Основываясь на предположении, что решающим условием повышения результативности деятельности работников высшей школы является уровень их *профессиональной мотивации*, он выявляет жизненные ориентации и интересы работника, его персональные и профессиональные способности, определяет мотивационные возможности и альтернативы.

Исследование мотивации персонала вуза может быть осуществлено на основе следующей модели (таблица 1)³.

Таблица 1

Мотивационная модель преподавателя вуза

Составляющие	Группы факторов
Материальная	Материальное вознаграждение
Психологическая	Раскрытие способностей Удовлетворение честолюбия
Социальная	Отношение к особенностям и условиям труда Взаимоотношения с коллегами Отношение к руководству, в том числе стилю руководства

Проблема функционирования профессорско-преподавательского состава вуза связана с еще одним противоречием: с одной стороны, эти группы обладают значимой общественной ответственностью; а, с другой – отличаются невысоким уровнем доходов и отсутствием мотивации к инновационной деятельности. Данное противоречие ведет к несогласованию основных статусных характеристик и снижению эффективности труда.

³ Нотченко В.В. Модель мотивации преподавателя вуза и ее практическое применение. СПб, 1997.

В связи с этим исследование кадрового потенциала вуза, как правило, предполагает исследование социально-профессионального самочувствия персонала в следующих направлениях: социальные ожидания персонала; ценностные ориентации и целевые установки персонала; оценка и самооценка имеющихся и потенциальных возможностей персонала; инновационный потенциал персонала; удовлетворенность (неудовлетворенность) различными аспектами в жизни страны и вуза; профессиональные ожидания и притязания персонала; мотивация молодых специалистов; профессиональная и трудовая мобильность персонала.

Л.И. Романкова интерпретирует понятие «потенциал системы высшего образования (вуза)» в единстве трех уровней – прошлого, настоящего и будущего⁴. Кадровый потенциал рассматривается, во-первых, как совокупность свойств, накопленных субъектами образовательной деятельности, обуславливающих их способность функционированию и развитию. Во-вторых, как практическое применение и использование их наличных способностей. В-третьих, как приобретение участниками образовательной деятельности новых способностей.

Обратим внимание на третью позицию. Именно в контексте будущего возникает еще одно направление исследования кадрового потенциала вуза – описание и оценка корпоративной культуры вуза. Содержательно внутриуниверситетская культура обычно исследуется по следующим направлениям: осознание персоналом миссии вуза; отношение к студенту; принципы поведения педагогического коллектива; отношение к принципам управления вузом; культура педагогической деятельности; представления о модели выпускника.

Таким образом, базовым ядром исследования кадрового потенциала вуза являются: определение значений комплекса показателей, позволяющих выявить его возможности; оценка его использования – степени применения способностей работников вуза для выполнения разных видов работ, связанных с деятельностью вуза.

Вопросы формирования и развития кадрового потенциала вуза рассматривались нами с учётом результатов исследований, содержащихся в работах В.В. Балашова, Ю.С. Васильева, В.В. Глухова, А.П. Егоршина, В.И. Ерошина, Е.Н. Жильцова, В.М. Зуева, Е.В. Калинин, Г.Ф. Красноженовой, Р.В. Ленкова, В.Р. Огорокова, Л.И. Романковой, Г.Н. Серикова, В.Е. Шукшунова.

Несмотря на многообразие исследований, направленных на разработку методов формирования и инновационного развития кадрового потенциала корпоративных экономических систем, научную разработанность данной проблематики, применительно к вузам, нельзя признать достаточной, в связи с постоянным изменением ситуации.

⁴ Романкова Л.А. Кадровый потенциал высшей школы как объект экономического анализа и социального проектирования / Проблемы и тенденции развития кадрового потенциала высшей школы: Сб.науч.трудов. М.: Институт управления образованием РАО, 2002. С. 15.

Выработка активной кадровой политики в вузе – объективная потребность настоящего момента развития УрФУ. Специалисты в области организации мониторинга кадрового потенциала в высшей школе предлагают принять за основополагающие следующие принципы кадровой политики⁵. Среди них можно выделить несколько аспектов.

1. Принятие стержнем кадровой работы в вузах «стратегии развития», а не «стратегии выживания».

2. Преодоление вульгарного подхода к преподавательскому корпусу как к «кадровому обеспечению» учебного процесса. Кадровую работу следует сфокусировать на поддержке таких ценностей профессии преподавателя вуза, таких как склонность к творческому самовыражению через свою профессию, стремление к постоянному совершенствованию процесса преподавания, чувство ответственности за качество преподавания.

3. Системное использование параметрического и обличового описания кадрового состава вузов. Для сложившейся управленческой практики характерен перекос в сторону количественных оценок и излишняя вера в силу оптимизационных механизмов при принятии управленческих решений.

4. Применение методологии многокритериальной постановки и решения кадровых проблем в различных их срезам, признание поливариантности решения кадровых проблем на уровне высших учебных заведений.

5. Диалогическое взаимодействие преподавателей и руководящего состава вузов, прозрачность целей и средств образовательной политики.

Для реализации стоящих перед Уральским федеральным университетом задач требуется глубокий анализ методов управления кадровым инновационным потенциалом на базе идей развития интеллектуального потенциала, формирования моделей управления инновационной активностью. Подлежат постоянному уточнению концептуальные модели, описывающие инновационную деятельность различных групп персонала – преподавателей, заведующих кафедрами, директоров институтов, начальников служб и подразделений. Актуальной является также задача разработки методики сравнения реальных должностных профилей персонала с «эталонными», оценки степени их соответствия тому или иному типу. Нерешенной пока остается задача количественной оценки степени соответствия конкретного специалиста каждому из критериев в отдельности, обобщенной оценки по группам качеств и комплексной оценки в целом.

То, что в настоящее время назрела необходимость в разработке стратегии развития кадрового потенциала вуза, очевидно. Она должна представлять собой систему планов, норм, организационных, административных, экономических и иных мероприятий, реализация которых начинается с выявления потенциальных возможностей в сфере

⁵ Романкова Л.И., Селянская Г.Н. Мониторинг кадрового потенциала вуза. М., 2004. 230 с.

Кадровый потенциал современного вуза

управления людьми и с определения тех направлений в работе с персоналом, которые должны быть усилены для успешной реализации стратегии вуза.

Мы понимаем под кадровым потенциалом вуза, в первую очередь, человеческий капитал, определяющий масштабы производства образовательных услуг, количество и качество выпускников с определенным запасом конкурентоспособности. При этом следует иметь в виду, что здесь под человеческим капиталом следует подразумевать не только количество и качество персонала, но и систему отношений внутри него. Как и всякий потенциал, он таит в себе как реализованные возможности, так и нереализованные. Соотношение между ними – это показатель эффективности кадрового потенциала.

Таким образом, кадровый потенциал вуза отражает не только подготовленность всех категорий персонала к выполнению своих функций в настоящий момент, но и совокупность их возможностей в долгосрочной перспективе – с учетом возраста, научной и педагогической квалификации, практического опыта, деловой активности, качества деятельности (в том числе результативности), профессиональной мобильности и инновативности, уровня мотивации. Именно при таком понимании кадровый потенциал принимается в качестве одного из центральных объектов управления в конкретном вузе и системе высшего образования в целом.

В настоящем исследовании использован метод комплексной оценки кадрового потенциала вуза – целенаправленного изучения совокупности показателей, отражающих количественную и качественную структуру профессорско-преподавательского и административно-управленческого персонала Уральского государственного технического университета и Уральского государственного университета.

В процессе исследования применялся анализ документов, методический аппарат статистического моделирования, метод анкетирования и фокус-группового интервью. Обработка информации осуществлялась с использованием программы обработки и анализа социологической и маркетинговой информации VORTEX (версия 8.0). Информационную базу исследования составили официальные статистические данные Управления кадров Уральского государственного технического университета и Уральского государственного университета, сведения, полученные в ходе анкетного опроса преподавателей и сотрудников и фокус-группового интервью аспирантов вуза.

Первая часть исследования посвящена первому УГТУ-УПИ, а вторая часть второму вузу – УрГУ. Вторая часть отсутствует в первом издании и добавлена в настоящем издании.

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

**УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ – УПИ
им. ПРЕВОГО ПРЕЗИДЕНТА РОССИИ
Б.Н.ЕЛЬЦИНА**

1. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП

В данном разделе решается задача выявления состояния различных профессиональных групп: профессорско-преподавательского состава (ППС) и административно-управленческого персонала (АУП) по параметрам:

- демографическая структура групп (пол, возраст);
- образовательно-квалификационная структура (уровень, профиль образования, стаж работы (общий, педагогический, в вузе);
- штатно-должностная структура;
- семейная структура.

1.1. Социально-демографическая структура профессиональных групп

Принято считать, что УГТУ-УПИ традиционно считается мужским вузом. Однако этот стереотип сформирован на основе общественного опыта общения с преподавателями и студентами вуза. В действительности мнение о преобладании мужчин справедливо для ППС, но не для АУП и вуза в целом. Да и среди преподавательского состава количество мужчин не является подавляющим. Половая структура профессиональных групп представлена в табл.1.

Таблица 1

Распределение сотрудников по полу (данные статистики)

пол	АУП		ППС	
	чел.	%	кол-во	%
мужской	160	31,4	1941	57,1
женский	350	68,6	1459	42,9
ВСЕГО	510	100,0	3400	100,0

Распределение преподавателей факультета по полу имеет некоторые особенности: женщины традиционно преобладают на трех гуманитарных по своему содержанию факультетах: ФФК (67%), ФГО (66%), ФЭУ (81%); примерно гомогенны по половому составу ХТ, СТ, СМ, ТЭ; мужскими (женщин здесь менее трети) можно назвать МТ, ММ, ЭТФ и РТ.

Очевидно, что на факультетах, где ведется подготовка по техническим, считающимся традиционно мужскими специальностям, состав преподавателей преимущественно мужской.

Распределение опрошенных преподавателей факультетов по полу представлено на рисунке 1.

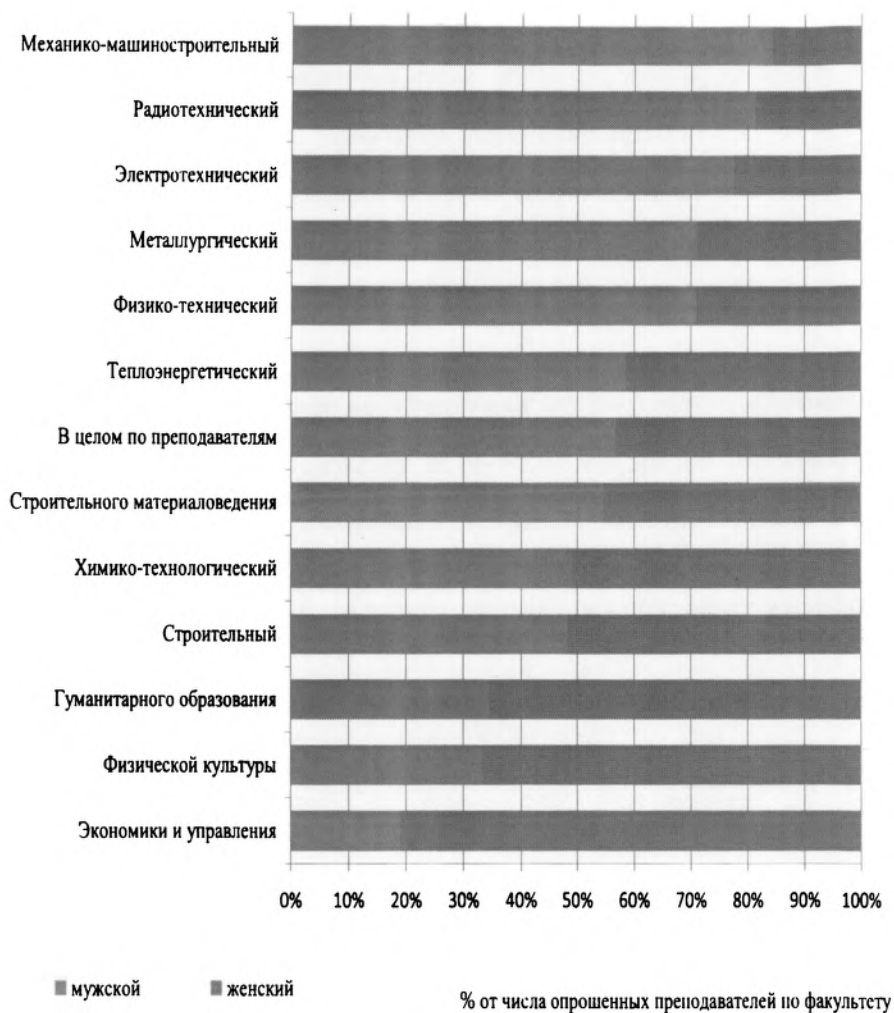


Рис.1. Распределение опрошенных преподавателей факультетов по полу

Возрастной спектр работников (по данным опроса) имеет границы от 21 года до 84 лет. Средний возраст преподавателей (Табл. 2) – 48 лет, из них: профессоров или докторов – 62,5 года, доцентов или кандидатов – 52,5 года, без званий и степеней – 40,5 лет.

Распределение сотрудников по возрастным интервалам
(данные статистики)

Возраст:	АУП		ППС	
	чел.	%	чел.	%
менее 25 лет	24	4,7	134	3,9
25-29 лет	51	10,0	420	12,4
30-34 года	63	12,4	393	11,6
35-39 лет	60	11,8	302	8,9
40-44 года	68	13,3	226	6,6
45-49 лет	58	11,4	285	8,4
50-54 года	69	13,5	325	9,6
55-59 лет	67	13,1	377	11,1
60-64 года	32	6,3	392	11,5
свыше 65 лет	18	3,5	546	16,1
ВСЕГО	510	100	3400	100
Средний возраст	43,92	-	47,86	-

Данные о возрастной структуре ППС УрФУ показывают, что 28% работников университета относятся к возрастным группам от 60 лет и старше. Можно отметить существенную долю персонала в возрасте до 35 лет (28%), что позволяет предполагать возможность увеличения доли более молодых возрастов в перспективе. Для учреждений высшего профессионального образования вообще и для УрФУ в частности характерен некоторый провал в возрастной группе 35-49 лет. Это может свидетельствовать о произошедшем оттоке молодых работников после 30 лет, достигших определенного квалификационного уровня (защитивших диссертацию), и притоке молодежи в возрасте до 30 лет, намеренных повысить свою квалификацию и сменить место работы. Так же в этом прослеживаются последствия кризиса в стране 1990-х гг. и образования в частности, когда некоторая часть молодых преподавателей была вынуждена поменять свое место работы, в связи с катастрофически низкой оплатой труда и полным отсутствием перспектив.

Сложившаяся ситуация позволяет предположить, что при разработке действенных механизмов стимулирования профессионального роста, прежде всего для молодых преподавателей, можно ожидать передачу опыта, преемственность от старших к молодым и сохранение специфики культуры высшей школы.

Как видим, среди АУП преобладают люди в возрасте наибольшей трудовой активности (30-59 лет), представителей старшего поколения в этой профессиональной группе практически нет. Это объясняется требованиями и возрастными ограничениями, тех профессий, где они заняты.

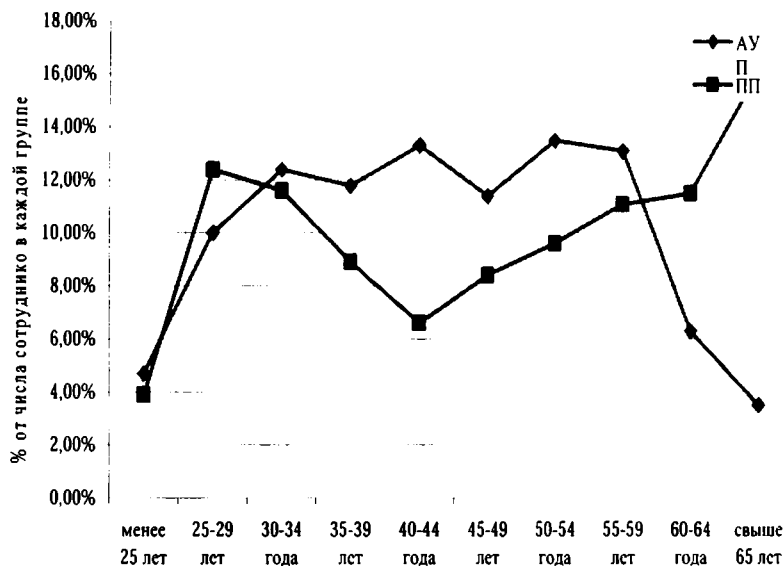


Рис. 2. Распределение сотрудников по возрастным интервалам (данные статистики).

Анализ распределения профессиональных групп по возрастным контингентам «молодежь», «средний возраст», «старший возраст» в вузе имеет специфику. Возрастная структура АУП строилась классическим образом: «молодежь» составили работники в возрасте до 30 лет, «средний возраст» – в возрасте от 30 до 54 лет, «старший возраст» – 55 и старше (Рис. 3).

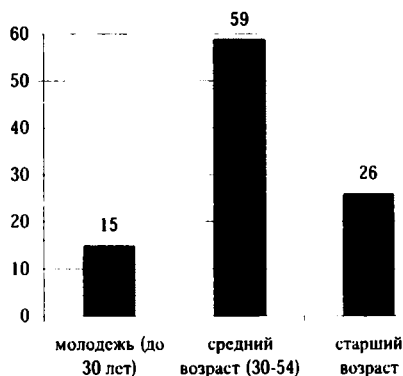


Рис. 3. Когортная возрастная структура опрошенных сотрудников (% от числа опрошенных).

Специфика анализа возрастной структуры ППС состоит в расширении группы молодежи до 35-летнего возраста в сравнении с классическим ее определением (до 30 лет). Это связано, прежде всего, с

Кадровый потенциал современного вуза

определением конечного возраста для статуса «молодой ученый» в 35 лет. Когортная возрастная структура ППС представлена на рисунке 4.

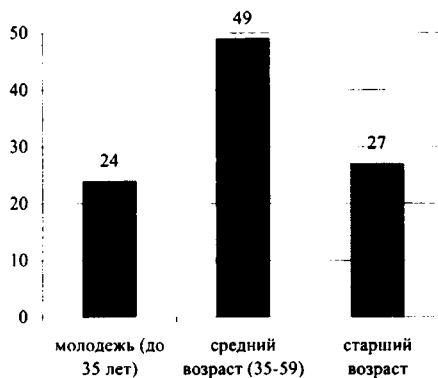


Рис. 4. Когортная возрастная структура ППС (% от числа опрошенных).

Возрастная структура ППС имеет значительные различия по факультетам (Рис. 5): самый молодой факультет – ФФК (молодежь составляет 36%, старший возраст – 6%), самый «старый» – МТ (12% и 49% соответственно). Таким образом, на МТ нет «скамейки запасных» молодых преподавателей; на всех факультетах (кроме ФФК) удельный вес численности молодежи до 35 лет меньше трети от остальных возрастов; удельный вес молодежи до 35 лет на МТ и РТ составляет критически малое значение (12%), что в ближайшей перспективе чревато провалом группы среднего возраста; почти половина преподавателей МТ и ЭТФ (49%) – представители старшего возраста.

Мы склонны считать, что наличие большого числа преподавателей зрелого возраста, обладающих многогранным профессиональным, учебно-методическим и жизненным опытом, является важным фактором высокого качества образования. Вместе с тем задачи развития высшего образования требуют видения долгосрочных перспектив, в соответствии с которыми необходимо строить кадровую политику, способную в будущем обеспечить оптимальный баланс сохранения и обновления преподавательских кадров в системе высшей школы.

Анализ половозрастной структуры в целом по персоналу обнаруживает превышение количества женщин в молодом и среднем возрастах, и мужчин – в старшем возрасте. Очевидно, это связано с более ранним выходом женщин на пенсию и с меньшей мотивацией у них продолжать профессиональную деятельность в постпенсионный период. Это характерно для АУП, для ППС эти данные близки.

Часть 1: Уральский государственный технический университет
им. первого Президента России Б.Н. Ельцина

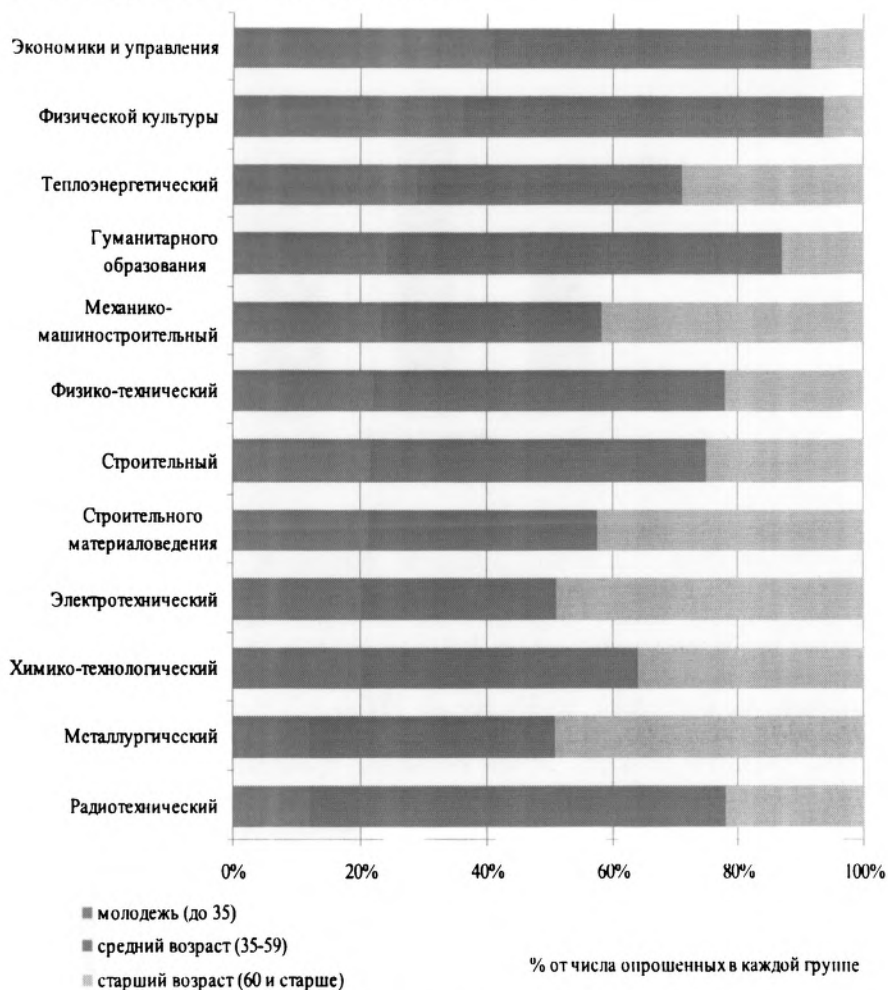


Рис. 5. Распределение возрастных групп по факультетам (по данным опроса).

Половозрастная структура позволяет сформировать некое представление о будущем половозрастном составе кадров. Так, существует вероятность, что преобладание сегодня мужчин в старшем возрасте и женщин – в среднем, приведет к феминизации коллектива вуза.



Рис. 6. Половозрастная структура групп АУП по данным опроса
(% от опрошенных в каждой группе).

Учитывая невысокую степень мобильности в социально-профессиональной группе преподавателей вуза, сегодняшний половозрастной состав ППС позволяет высказать мнение о том, что, если не произойдет никаких гендерных изменений в источниках пополнения ППС, в недалеком будущем лицо преподавателя станет преимущественно женским.

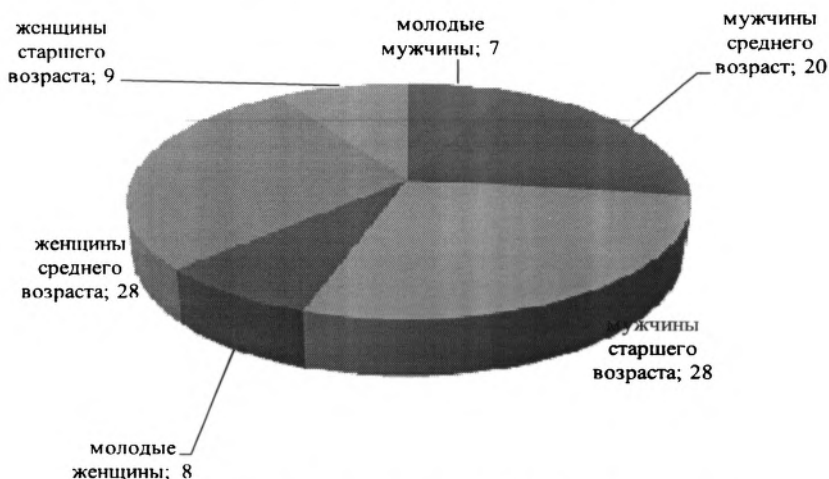


Рис. 7. Половозрастная структура групп ППС по данным опроса
(% от опрошенных в каждой группе)

1.2. Образовательно-квалификационная структура профессиональных групп

Образовательно-квалификационную структуру персонала составляют данные об уровне, профиле образования, общем, педагогическом стаже, стаже работы в УГТУ-УПИ. Естественно, что почти все преподаватели имеют высшее образование, при этом, как показали результаты опроса, у 10% опрошенных есть два и более высших образования (Табл. 3).

Специфика университета наложила отпечаток на профильность базового высшего образования респондентов. 59% опрошенных имеют техническое образование, затем по степени убывания: экономическое (19%), гуманитарное (13%), педагогическое (11%), естественнонаучное (9%), военное (5%), юридическое (2%).

Таблица 3

Распределение сотрудников по уровню образования
(данные статистики)

Уровень образования:	АУП		ППС	
	Чел.	%	Чел.	%
высшее	372	72,9	3374	99,2
незаконченное высшее	10	2,0	4	0,1
среднее	62	12,2	4	0,1
среднее (специальное, техническое)	53	10,4	53	10,4
без образования	3	0,6		
Нет данных	10	2,0	15	0,4
ВСЕГО	510	100,0	3400	100,0

Как показало исследование, остепененность ППС составляет 55%. Это не соответствует нормативным показателям для высшей школы, общий показатель остепененности должен быть не ниже 60%. Наблюдается некоторый «запас» в количестве докторов (12%), если пользоваться министерскими нормативами (не менее 10%), но это не повод радоваться, т.к. этот показатель сформирован большей частью ППС старших и пожилых возрастов (группа лиц в возрасте старше 60 лет у ППС крайне многочисленна – 28%). Заметим, что требования к занятию должности АУП не включают наличие ученой степени, хотя таковые имеются.

Остепененность в профессиональных группах представлена в таблице 4.

Таблица 4

Распределение сотрудников по уровню образования (данные статистики)

ученая степень:	АУП		ППС	
	Чел.	%	чел.	%
без ученой степени	443	86,9	1538	45,2
кандидат наук	50	9,8	1458	42,9
доктор наук	17	3,3	404	11,9
ВСЕГО	510	100,0	3400	100,0

По-разному выглядит ситуация с остепененными кадрами на разных факультетах. Факторы, влияющие на этот показатель, разнообразны: доля

Кадровый потенциал современного вуза

молодых преподавателей, наличие диссертационных советов и периоды их действия, профиль подготовки.

Наименьший процент остепененности (Рис. 8) на ФЭУ (53% опрошенных – преподаватели без степени), РТ (53%), СМ (52%), ФГО (52%), ФФК (65%). В случае с ФЭУ необходимо напомнить о существовании на факультете многочисленной кафедры иностранного языка, в подавляющем большинстве представленной неостепененными преподавателями. Спецификой ФФК является, быть может, недостаточная мотивация преподавателей-спортсменов на занятие научно-исследовательской деятельностью. В университете нет ни одного специализированного диссертационного совета, в котором могли бы защитить свои научные работы преподаватели ФГО. Необходимо учесть также, что на вышеперечисленных трех факультетах доля молодых преподавателей выше, чем на всех остальных. На ФФК, как мы уже видели, больше трети преподавателей в возрасте до 35 лет.

Из 25 разделов научных специальностей ВАК в УГТУ-УПИ представлены 19 специальностей. Среди ППС со степенью, преобладают кандидаты и доктора наук по техническим наукам (45% и 44%) и физико-математическим наукам (17% и 21% соответственно), экономическим наукам (13% и 10%), химическим наукам (8% и 10%). Представители других научных специальностей малочисленны их процент в общем количестве колеблется от 0,1% до 4,6% (табл. 5).

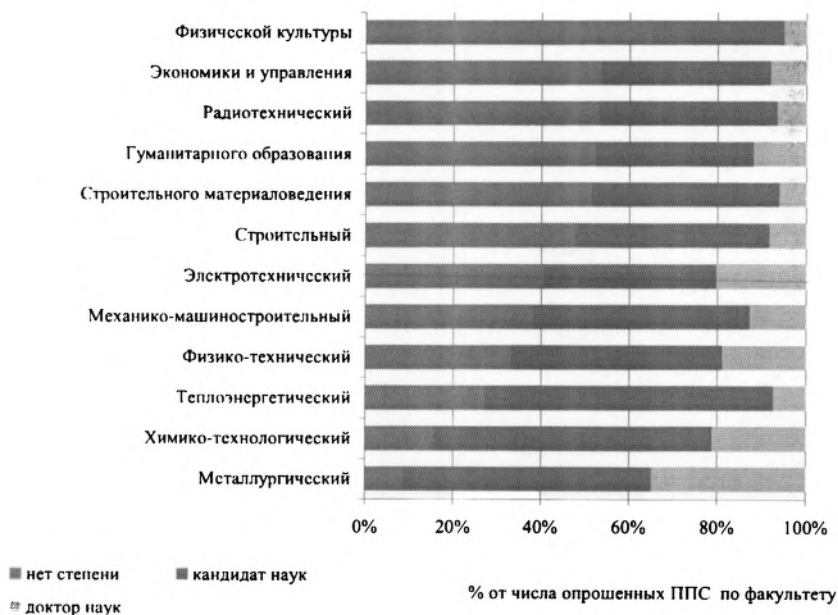


Рис. 8. Распределение преподавателей факультетов по ученой степени (данные опроса).

Для анализа персонала по стажу работы работников объединили в 5-летние группы. Общий средний стаж работы АУП составляет 22 года, стаж работы в УГТУ-УПИ – 12 лет. Наиболее наполненными группами по стажу в УГТУ-УПИ являются группы со стажем «до 5 лет» и «6-10 лет» 38% и 24% соответственно. По общему стажу выделяется группа «свыше 25 лет» – 37 %. Таким образом, можно предположить, что группа АУП состоит из некоторого постоянного кадрового ядра опытных работников, другая часть была принята на работу в процессе реорганизации университета, при сложившемся низком, до анализируемого периода, уровне текучести кадров.

Интересным для анализа ППС являются данные о педагогическом стаже. Наиболее полно представленными здесь являются группы со стажем работы «до 5 лет» и «свыше 25 лет» – 23% и 22% соответственно. Это показатель находится в прямой зависимости от возраста работников. Так как преобладающими группами по возрасту, являются группы «крайних» возрастов, то, распределение работников по стажу распределилось соответственно. Последняя группировка многочисленна, что, на наш взгляд, является отражением процесса старения преподавательского состава, о котором многократно говорилось на всех уровнях.

Таблица 5

Распределение кандидатов и докторов наук по специальности
диссертации (данные статистики)

НАУКИ	доктора	%	кандидаты	%
архитектурные науки		0,0	4	0,3
биологические науки	2	0,5	8	0,5
Географические науки	1	0,2	3	0,2
геолого-минералогические науки		0,0	4	0,3
исторические науки	11	2,7	25	1,7
культурологические науки	1	0,2	2	0,1
медицинские науки	5	1,2	5	0,3
педагогические науки	10	2,5	67	4,6
политологические науки	1	0,2	4	0,3
Психологические науки	1	0,2	6	0,4
сельскохозяйственные науки		0,0	2	0,1
социологические науки	5	1,2	28	1,9
технические науки	177	43,8	657	45,1
физико-математические науки	85	21,0	244	16,7
филологические науки	5	1,2	20	1,4
философские науки	17	4,2	62	4,3
химические науки	39	9,7	118	8,1
экономические науки	42	10,4	183	12,6
юридические науки	2	0,5	16	1,1
ВСЕГО	404	100	1458	100

Кадровый потенциал современного вуза

Одним из важных показателей, характеризующих преподавателей и сотрудников в вузе, является стаж работы. Большая часть опрошенных – работники с большим общим стажем (57% имеют 20 и более лет общего трудового стажа). Средний стаж в целом составляет 16,8 лет (АУП – 16,6; ППС – 16,9). Распределение респондентов по продолжительности педагогического стажа в таблице 6.

Таблица 6

Распределение сотрудников по стажу работы (данные статистики)

стаж	АУП				ППС	
	общий, чел.	%	в УПИ, чел.	%	педагогический	%
до 5 лет	72	14,1	195	38,2	773	22,7
6-10 лет	65	12,7	125	24,5	664	19,5
11-15 лет	62	12,2	62	12,2	315	9,3
16-20 лет	54	10,6	44	8,6	282	8,3
21-25 лет	67	13,1	36	7,1	220	6,5
свыше 25 лет	190	37,3	48	9,4	741	21,8
Нет данных	-	-	-	-	405	11,9
ВСЕГО	510	100,0	510	100,0	3400	100,0

Что касается различий по факультетам, то следует отметить безусловное лидерство по продолжительности стажа работы в УГТУ-УПИ металлургического факультета (69% преподавателей имеют более чем 20-летний стаж работы). Средняя продолжительность стажа работы преподавателей в УГТУ-УПИ представлена на рисунке 9.

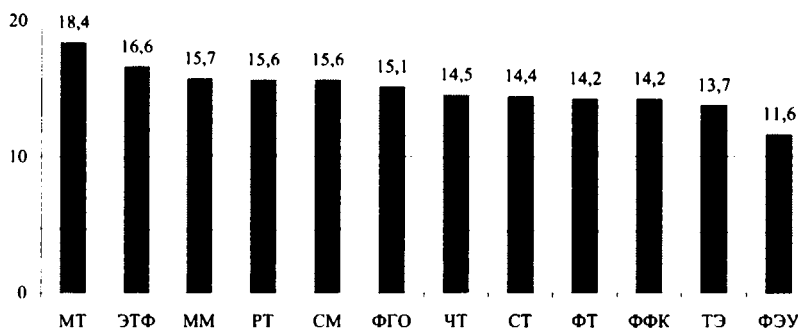


Рис. 9. Средняя продолжительность стажа работы в УГТУ-УПИ по факультетам, лет (по данным опроса преподавателей).

1.3. Штатно-должностная структура ППС

Образовательный процесс проходил в г.Екатеринбурге и в 12 филиалах университета в городах Нижний Тагил, Каменск-Уральский, Алапаевск, Верхняя Салда, Ирбит, Краснотурьинск, Красноуральск, Невьянск, Первоуральск, Серов, Среднеуральск, Чусовой. В структуру

Часть 1: Уральский государственный технический университет
им. первого Президента России Б.Н. Ельцина

университета входит 23 факультетов (в том числе 7 институтов) и образовательных подразделений, 169 кафедр, 21 представительство.

Образовательный процесс в университете обеспечивает 3400 чел. профессорско-преподавательского состава (2182 штатных и 1218 совместителей), из них 427 докторов наук, профессоров, 1495 кандидатов наук, доцентов, 18 действительных членов и член-корреспондентов Российской академии наук (таблица 7).

Таблица 7

Распределение сотрудников ППС по условию привлечения (данные статистики)

статус:	Кол-во	%
штатный	2182	64,2
совместитель	181	5,3
совместитель с/с	1037	30,5
ВСЕГО	3400	100,0

По условиям привлечения, штатных преподавателей в вузе – 64%. Внутренних совместителей – 5%, совместителей со стороны – 31% преподавателей. Мы видим заметное преобладание первой группы, но доля совместителей со стороны, на наш взгляд слишком велика, это может сформировать дополнительные сложности в реализации целей университета в рамках кадровой и структурной перестройки.

Наиболее представлена в вузе группа доцентов, их 43%. Вторая по численности группа – старших преподавателей, преподавателей и ассистентов – 41%. Профессоров – 12%. Данное соотношение нельзя оценить как высокий квалификационный уровень ППС (табл. 8).

Таблица 8

Распределение сотрудников ППС по должности (данные статистики)

должность:	Чел.	%
доцент	1454	42,8
старший преподаватель	980	28,8
профессор	410	12,1
ассистент	251	7,4
преподаватель	156	4,6
заведующий кафедрой	117	3,4
декан (директор, начальник факультета)	18	0,5
начальник учебной части (ИВТОБ)	7	0,2
начальник отдела	3	0,1
начальник военной кафедры	2	0,1
заместитель начальника	1	0,0
начальник центра (ИВТОБ)	1	0,0
ВСЕГО	3400	-

Анализ профессорско-преподавательского состава свидетельствует о некоторой его стабильности, относительно высокой квалификации и

Кадровый потенциал современного вуза

некоторой сбалансированности по должностям. Для решения проблемы с количеством преподавателей со степенью, руководству необходимо направить свое внимание на удержание и привлечение преподавателей молодого и среднего возраста. Для сторонних приоритет должен быть смещен в сторону преподавателей со степенью. Для облегчения процедур диссертационных защит необходимо расширить количество кандидатских и докторских советов в УГТУ-УПИ.

Характеристика должностной структуры будет не полной без анализа возрастных характеристик должностных групп ППС (таблица 9).

Таблица 9

Распределение должностей по возрастным когортам (по данным опроса)

возрастная группа	должность											
	ассистент		ст. препод.		доцент		профессор		зав. кафедрой		в целом	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
молодежь (до 35)	37	82	83	40	42	14	-	-	-	-	163	24
средний возраст (35-59)	7	15	108	51	157	53	34	41	23	63	329	49
старший возраст (60 и старше)	1	2	18	9	96	32	49	59	14	37	178	27
ВСЕГО	45	100	209	100	295	100	83	100	37	100	670	100

Учитывая специфику карьерного роста ППС, карьерный потенциал преподавателей не высок. Нахождение старших преподавателей в средневозрастной группе, даже в случае моральной и материальной поддержки карьерного роста – представления к ученым званиям, оказания содействия в подготовке кандидатских диссертаций, делает проблематичным их переход в более высокий должностной статус. Перспективы восходящей профессиональной мобильности ассистентов более реальны, но их доля в абсолютных величинах мала. Доцентура и докторантура, представляющая большой интерес в контексте профессионального роста опять же немногочисленна.

При анализе должностной структуры ППС следует обратить внимание на ее гендерную характеристику (таблица 10).

Таблица 10

Распределение должностей преподавателей по полу, %
(по результатам опроса)

пол	должность преподавателя				
	ассистент	ст.препод.	доцент	профессор	зав.кафедрой
мужской	48	33	59	89	80
женский	52	67	41	11	20
ВСЕГО	100	100	100	100	100

Заметна гендерная асимметрия, возрастающая с повышением статуса должности: чем выше ученая степень и статус, тем меньше число женщин. Процент женщин-доцентов достаточно высок, но женщин-профессоров – всего 11%. Такая асимметрия объясняется жесткой конкуренцией, носящей скрытый или открытый характер. В случае, если гендерное неравенство в вузе воспринимается как гендерная дискриминация, ситуацию необходимо регулировать.

Таблица 11
Распределение преподавателей по доле ставки (по данным статистики)

доля ставки:	чел.	%
нет данных	20	0,6
0.25	633	18,6
0.4	4	0,1
0.5	900	26,5
0.75	59	1,7
1	1784	52,5
ВСЕГО	3400	100

Как видим, чуть более половины преподавателей работает на полную ставку. Если учесть, что совместители по законодательству РФ не могут работать на полную ставку, то получается, что от общего количества штатных ППС (64%) на полную ставку работает 83% преподавателей. Следующие по величине группы, это «0,5 ставки» и «0,25 ставки» которые составляют 27% и 19% соответственно.

Таблица 12
Распределение преподавателей по ученому званию (по данным статистики)

	чел.	%
без ученого звания	2072	60,9
доцент	1020	30,0
профессиональное звание	41	1,2
профессор	267	7,9
ВСЕГО	3400	100,0

По ученому званию ситуация в вузе сложилась еще более тревожно. К лицам без степени прибавились кандидаты наук и доктора наук, которые не получили диплом ВАКа на звание. Общее число лиц без ученого звания составляет 61%. Имеют диплом профессора 8% от общего числа ППС, доцента – 30%.

1.4. Штатно-должностная структура АУП

На 10.12.2010 г. АУП составил 510 чел. Стоит отметить, что должностная линейка АУП слишком не однородная (в результате в одной группе – АУП – оказались и ректор вуза, проректоры и старший кассир, документовед), что представляет сложности для анализа (табл.13). В дальнейшем, для мониторинга

Кадровый потенциал современного вуза

персонала следует четко выделить группы по принципу иерархии, разделив должности, например, на руководителей и специалистов.

Таблица 13

Должностная структура АУП (по данным статистики)

должность	Чел.	%
бухгалтер (ведущий, 1 категории, 2 категории, ревизор)	59	11,6
главный бухгалтер	5	1,0
главный врач	1	0,2
главный инженер	2	0,4
главный механик	1	0,2
главный специалист	12	2,4
главный энергетик	1	0,2
директор	64	12,5
диспетчер (старший)	1	0,2
документовед (ведущий, 1 категории)	22	4,3
заведующий общежитием	13	2,5
заведующий производством	1	0,2
заведующий камерой хранения	6	1,2
заведующий складом, хозяйством	5	1,0
заведующий	3	0,6
заведующий методическим кабинетом	1	0,2
заведующий отделом, сектором	23	4,5
заведующий санаторием - профилакторием	1	0,2
заведующий подготовительных курсов	1	0,2
заместитель главного бухгалтера	5	1,0
заместитель главного врача	1	0,2
заместитель главного инженера по тб и охране труда, гл. механика	2	0,4
заместитель декана	3	0,6
заместитель директора	30	5,9
зам. заведующего по воспитательной работе, по хозяйственной работе	2	0,4
заместитель начальник (отдела)	23	4,5
заместитель проректора	11	2,2
инженер (ведущий, 1 категории, 2 категории)	38	7,5
инспектор (старший, по жилью)	3	0,6
кассир (старший)	3	0,6
комендант	16	3,1
мастер участка	4	0,8
менеджер (ведущий, 2 категории)	9	1,8
начальник (гаража, комплекса видео, отдела, телевиз. комплекса, цеха)	62	12,2
паспортист	4	0,8
педагог-организатор	1	0,2
помощник (президента, проректора, ректора)	3	0,6
президент	1	0,2
программист (просто, ведущий)	2	0,4
проректора	9	1,8
психолог (ведущий)	6	1,2
ректор	1	0,2
руководитель (межвузовского студ. проектного бюро,	2	0,4

Часть 1: Уральский государственный технический университет
им. первого Президента России Б.Н. Ельцина

должность по качеству)	Чел.	%
советник при ректорате	6	1,2
социолог (ведущий)	1	0,2
специалист (по договорной и претензионной работе, по кадрам)	7	1,4
старший прораб	1	0,2
ученый секретарь (совета, учреждения (ус))	2	0,4
экономист (ведущий, 1 категории)	19	3,7
юрисконсульт (ведущий, 1 категории)	11	2,2
ВСЕГО	510	100,0

Данный срез представляется сложным для анализа, в связи с недостаточностью информации. Для анализа нами была использована кадровая база университета и, как видим из таблицы 14, у 33% персонала не введены данные о специальности по диплому либо введены не корректно.

Анализ образовательных характеристик персонала показывает их несколько слабую способность эффективно управлять процессами профессионально-квалификационного развития отделов и служб. Некоторая часть АУП укомплектована специалистами с непрофильным профессиональным образованием. Среди руководителей высока доля лиц, не имеющих профессиональное образование в области управления организацией (табл.14).

Таблица 14

Распределение АУП по специальности диплома (по данным статистики)

Наименование специальности:	Чел.	%
не указано, либо без образования	170	33,3
бакалавр философии	1	0,2
библиотекарь-библиограф	11	2,2
бухгалтер	7	1,4
воспитатель	2	0,4
журналист	1	0,2
инженер	140	27,5
историк (архивист, преподаватель)	4	0,8
магистр	1	0,2
мастер профессионального обучения	1	0,2
медсестра	1	0,2
менеджер	20	3,9
офицер	4	0,8
педагог	2	0,4
плановик	1	0,2
преподаватель	23	4,5%
программист	1	0,2%
психолог	1	0,2%
русский и литература	1	0,2
социолог	1	0,2
специалист	7	1,4
телефонист междугородней связи	1	0,2
Техник	14	2,7
технолог	2	0,4
товаровед	4	0,8
агроном субтропических растений	1	0,2

Кадровый потенциал современного вуза

учет и оперативная техник	1	0,2
учитель	15	2,9
физик	1	0,2
физик-химик	1	0,2
филолог	1	0,2
химик-технолог	3	0,6
экономист	43	8,4
электромеханик по лифтам	1	0,2
юрист	22	4,3
ВСЕГО	510	100,0

Как видим из таблицы группа АУП в основном представлена штатными работниками (88%); совместителей – 12%, из них со стороны – 4%. Что говорит о постоянности состава кадров и носит положительный характер.

Таблица 15

Распределение АУП по штатности (по данным статистики)

штатность	чел.	%
штатный	449	88,0
совместитель	41	8,0
совместитель со стороны	20	3,9
ВСЕГО	510	100,0

На полную ставку работает подавляющее большинство АУП – 85%. 10% персонала – на 0,5 ставки. Остальные группы с другими долями ставки выражены незначительно (табл.16).

Таблица 16

Распределение АУП по ставкам (по данным статистики)

ставка	чел.	%
0 либо не указано	11	2,2
0,2	1	0,2
0,25	3	0,6
0,4	11	2,2
0,5	49	9,6
0,6	1	0,2
0,75	2	0,4
1	432	84,7
всего	510	100,0

Представители АУП могут совмещать должности не только из числа АУП и ПОП, но и ППС, данные об этом и показаны в таблице 17.

Таблица 17

Распределение АУП по совмещению с преподавательской деятельностью (по данным статистики)

статус совмещения	чел.	%
совмещают	93	18,2
не совмещают	417	81,8
ВСЕГО	510	100,0

Дополнительно к своей работе ведут преподавательскую деятельность 18% АУП. Это сложилось исторически. С одной стороны, в УГТУ-УПИ поддерживались представители АУП, которые работали еще и как преподаватели. С другой, на должности высшего руководящего состава могли претендовать соискатели из числа ППС, имеющие степень, кандидата, а лучше доктора наук.

1.5. Семейная структура профессиональных групп

Семейная структура профессиональных групп анализировалась по данным опроса. При этом анализ велся по брачному статусу работника, количеству детей в семье и размеру семьи (количеству совместно проживающих членов семьи). Влияние семейного положения работника на основные показатели его трудовой деятельности недостаточно изучено, однако некоторые исследования свидетельствуют о том, что работники, состоящие в браке, допускают меньше пропусков работы, реже увольняются и более удовлетворены своим трудом. Считается, что брак налагает повышенные обязанности на человека, поэтому стабильная и устойчивая работа становится для него ценной и важной. Брачный статус персонала представлен на Рис. 10.

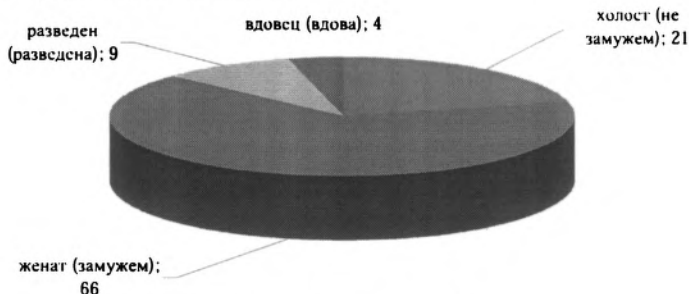


Рис. 10. Брачный статус, %.

Как видим, каждый пятый сотрудник вуза не состоит в официальном браке (62% из них - из них женщины).

Что касается различий в брачном состоянии категорий персонала (табл.18), можно отметить: удельный вес одиноких в АУП и ППС примерно одинаков (21% и 22% соответственно); в ППС больше состоящих в браке (69% против 58%); доля разведенных в АУП в два раза превышает аналогичный показатель ППС (14% против 7%); только 2% ППС вдовы, среди АУП этот показатель выше – 7%.

Что касается брачного состояния преподавателей разных факультетов, то в целом прослеживается закономерность: чем моложе и женственнее факультет, тем больший процент составляют одинокие и разведенные.

Таблица 18

Брачный статус профессиональных групп				
Семейное положение	Группы персонала			
	АУП		ППС	
	Кол-во	%	Кол-во	%
холост (не замужем)	55	21	146	22
женат (замужем)	156	58	469	69
разведен	37	14	50	7
вдовец (вдова)	18	7	19	2
Итого:	266	100	684	100

Относительно количества детей в семьях сотрудников нельзя сделать однозначных выводов. Статистика пропусков работы женщинами в большой степени обусловлена необходимостью ухода за детьми. Имеется также положительная зависимость удовлетворенности работой от наличия иждивенцев. Что касается текучести кадров, то результаты исследований носят смешанный характер: некоторые исследователи утверждают, что наличие детей увеличивает текучесть, другие придерживаются противоположной точки зрения.

В целом, характеризуя этот показатель, отметим преобладание одно- и двухдетных семей (табл. 19).

Таблица 19

Количество детей в семьях персонала (по результатам опроса)

кол-во детей	профессиональные группы					
	АУП		ППС		в целом	
	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
среднее:	1,248		1,166		1,189	
нет	62	23	192	28,4	254	27
1	95	36	229	34	324	34,4
2	92	34,6	210	31	302	32
3	17	6	40	6	56	6
4	-	-	4	0,5	4	0,4
5	1	0,4	1	0,1	2	0,2
ВСЕГО	266	100	676	100	942	100

Брачный статус совместно с возрастом и количеством детей особенно сильно влияет на трудовое поведение женщин. Известно, что с вступлением в брак и появлением детей у преподавателей-женщин уменьшается интерес к работе и возрастает возможность самореализации в семье. Вероятно, можно предположить, что не имеющие детей сотрудницы-женщины планируют их появление, что должно учитываться при планировании кадрового потенциала. С другой стороны, возможно, некоторые захотят посвятить себя работе и карьере.

Сравнивая показатели детности сотрудниц-женщин разного брачного статуса, отметим: подавляющее большинство одиноких женщин не имеют детей; 17% состоящих в браке женщин (а это почти каждая пятая сотрудница) и 15% разведенных не имеют детей.

Таблица 20

Распределение сотрудниц-женщин разных брачных статусов по детности, % ответов

кол-во детей	семейное положение			
	холост /не замужем	женат /замужем	разведен	вдовец /вдова
среднее	0,151	1,270	1,329	1,401
нет	85	17	15	4
1	15	44	49	55
2	-	36	24	38
3	-	4	12	3
итого:	100	100	100	100

Размер семьи фиксировался по показателю количества совместно проживающих членов семьи (Рис. 11).

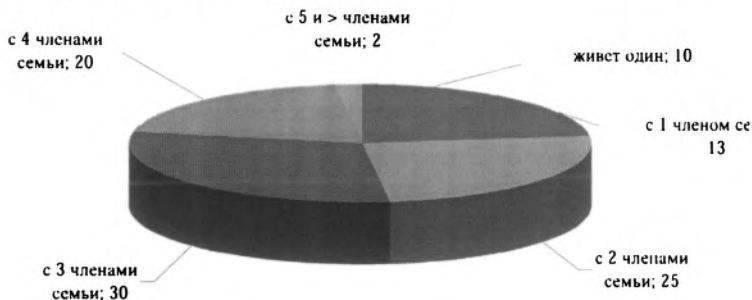


Рис. 11. Размер семьи

Как видим, размер семьи в целом соотносится с показателями брачности и детности. Это означает, что большая часть сотрудников проживают совместно со своими супругами и детьми.

Таким образом, на основе анализа состояния профессиональных групп вуза, можно сделать следующие выводы:

- в целом половозрастная структура сотрудников характеризуется преобладанием женщин среднего возраста;

- в половозрастной структуре ППС отмечается тенденция к постарению и оженствлению кадров;

- удельный вес молодежи (до 30 лет) в целом не превышает 15 %;

- факультеты различаются по возрастному составу преподавателей следующим образом: выделяются группа «стареющих» факультетов (МТ, ММ, ЭТФ, СМ), где доля преподавателей старшего возраста колеблется в пределах 40-49% от общего числа преподавателей, и группа «молодых» факультетов (ФЭУ, ФФК), на которых удельный вес молодежи до 35 лет 41% и 36% соответственно;

- в образовательно-квалификационной структуре вуза наметились негативные тенденции снижения остротенненности ППС;

- вуз характеризуется стабильностью кадрового состава, однако карьерный потенциал ППС невысок в силу невысокой доли неостепененных преподавателей в группе молодежи;

- семейная структура вуза характеризуется преобладанием сотрудников, состоящих в официальном браке, имеющих 1-2 детей.

2. СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕРСОНАЛА

В данном разделе решается задача выявления социального самочувствия (анализ социальных настроений, ценностных ориентаций и установок, уровня социальной напряжённости) различных категорий персонала. Для решения данной задачи были задействованы следующие разделы показателей: общие социальные настроения; ценностные ориентации; оценка ситуации на уровне вуза; удовлетворенность преподавателей деятельностью своего факультета; социально-профессиональное самочувствие; удовлетворенность уровнем заработной платы; уровень социальной напряженности в подразделении; уровень потенциальной текучести.

2.1. Общие социальные настроения

Оценка общих социальных настроений строилась на основе показателей оценки перспективной ситуации в стране в целом и оценки актуальной жизненной ситуации.

В целом почти половина (46%) сотрудников вуза ожидают продолжения в стране социальной стабильности (Рис.12). Доля тех кто ожидает что ситуация в стране улучшится примерно равна доле тех, кто предполагает, что ситуация ухудшится (и тех и других примерно 26%). Интересно, что негативные социальные ожидания несколько выше среди преподавателей, чем среди АУП.

Для сравнения различных категорий персонала, был использован условный индекс, измеряющийся от -1 (ухудшение неизбежно) до +1 (ситуация продолжит улучшаться). Для всего массива опрошенных значение индекса составило -0,012, значение близкое к 0, что отражает данные диаграммы: большинство ожидает стабильности, а доли тех, кто ожидает улучшения или ухудшения ситуации взаимно компенсируют друг друга.

Как и ожидалось, данный показатель в большей степени отражал не объективный, а субъективный взгляд на ситуацию в стране: те, кто ожидает ухудшений, значительно чаще неудовлетворенны всеми другими сторонами жизни, в том числе ситуацией в вузе в целом, деятельностью служб и подразделений вуза. Основная причина данного пессимизма, как оказалось, кроется в неудовлетворенности размера заработной платы: среди ожидающих ухудшения ситуации, доля неудовлетворенных заработной платой составляет 64%, тогда как в целом по вузу доля таких людей составляет только 28%. Так же данные сотрудники реже высказывают желание заниматься НИР.

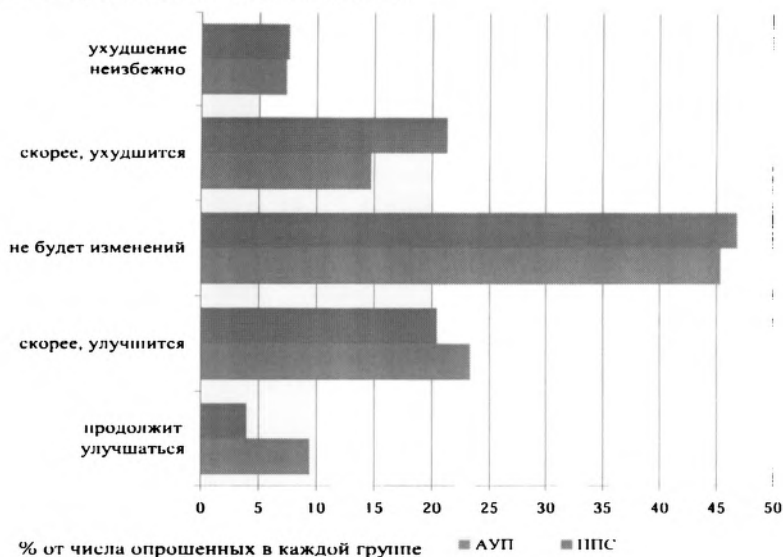


Рис. 12. Оценка перспектив социальных изменений на уровне страны

Что касается объективных групп, то была отмечена криволинейная связь оценок перспектив в стране с возрастом: молодые сотрудники значительно чаще оптимистично смотрят в будущее, но к возрасту 40 лет значительно увеличивается доля тех, кто ожидает ухудшения. Затем тенденция повторяется: в 40-44 года доля оптимистов значительно увеличивается и постепенно, с ростом возраста убывает. Таким образом, вероятно молодежный оптимизм к 40 годам проходит период разочарования и формируется более устойчивая жизненная позиция.

Что касается ситуации по факультетам, то особенно велика доля оптимистов на факультетах Экономики и управления, а особенно мала на Теплоэнергетическом, Metallургическом, Радиотехническом и факультете строительного материаловедения (табл.21). Вместе с тем, что указанные различия по факультетам признаны статистически значимыми, следует иметь в виду, что они не являются большими.

Повышенный оптимизм сотрудников ФЭУ вероятно можно объяснить спецификой и востребованностью их образования и знаний в современном российском обществе.

Вторым показателем общих социальных настроений была выбрана оценка актуальной жизненной ситуации. Данный показатель демонстрирует похожую картину: подавляющее большинство (70%) оценивают актуальную жизненную ситуацию как устойчивую, а тех, кто оценивает ее как благоприятную или неблагоприятную оказалось примерно поровну примерно – по 15% (Рис.13).

Индекс оценки перспектив социальных изменений на уровне страны
в зависимости от факультета

факультет:	Индекс	пр. ошибка
в целом по ППС	-0,012	0,026
экономики и управления	0,104	0,092
строительный	0,057	0,123
физической культуры	0,051	0,105
гуманитарного образования	0,034	0,115
электротехнический	-0,030	0,166
физико-технический	-0,048	0,092
химико-технологический	-0,060	0,157
механико-машиностроительный	-0,107	0,144
теплоэнергетический	-0,148	0,157
металлургический	-0,159	0,096
радиотехнический	-0,194	0,123
строительного материаловедения	-0,200	0,281



Рис. 13. Оценка личной жизненной ситуации

Среди тех, кто оценивает свою жизненную ситуацию как неблагоприятную, значительно чаще встречаются те, кто не удовлетворен уровнем оплаты труда (на 30% чаще, чем во всем массиве опрошенных), несколько чаще это люди с высшим техническим образованием (на 20%), имеющие должность доцента (на 20%). Среди своих жизненных ценностей они чаще называли деньги и материальные блага. Разумеется, эти сотрудники значительно чаще (на 15-20%, чем во всем массиве) неудовлетворенны деятельностью различных служб и подразделений вуза и не видят перспектив, как на уровне вуза, так и на уровне страны в целом.

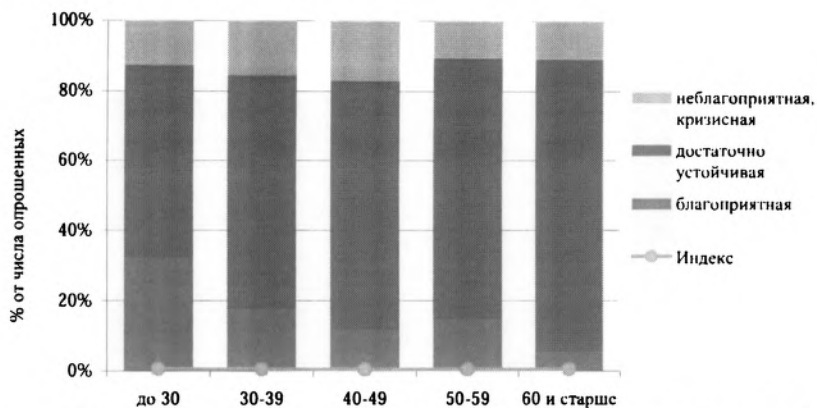


Рис. 14. Влияние возраста на оценку актуальной жизненной ситуации (% ответов)

Как и в случае оценки ситуации в стране, оценка личной ситуации зависит от возраста, причем тоже достаточно криволинейно: молодежь чаще расценивает личную ситуацию как благоприятную, к интервалу 40-49 лет увеличивается доля пессимистично настроенных, затем происходит небольшой подъем оптимизма, но в самом старшем возрасте их становится очень мало (Рис.14).

Что касается ситуации по факультетам, то ситуация в целом весьма напоминает случай с оценкой перспектив страны: преподаватели ФЭУ чаще других указывали вариант «благоприятная», а технические факультеты – «не благоприятная, кризисная».

Таким образом, можно сделать вывод, что общие социальные настроения сотрудников можно охарактеризовать как «в основном стабильные» – личную жизненную ситуацию они оценивают как достаточно стабильную, а ситуацию в стране – не будет изменений. Вместе с тем, следует отметить, что у некоторой части сотрудников преобладает негативная оценка ситуации, вызванная кризисом среднего и старшего возраста и неудовлетворенностью размером заработной платы. Вероятно эта негативная оценка так же связана с меньшей востребованностью знаний и умений преподавателей технических факультетов. Данное негативное настроение оказывает существенное влияние на оценку деятельности вуза.

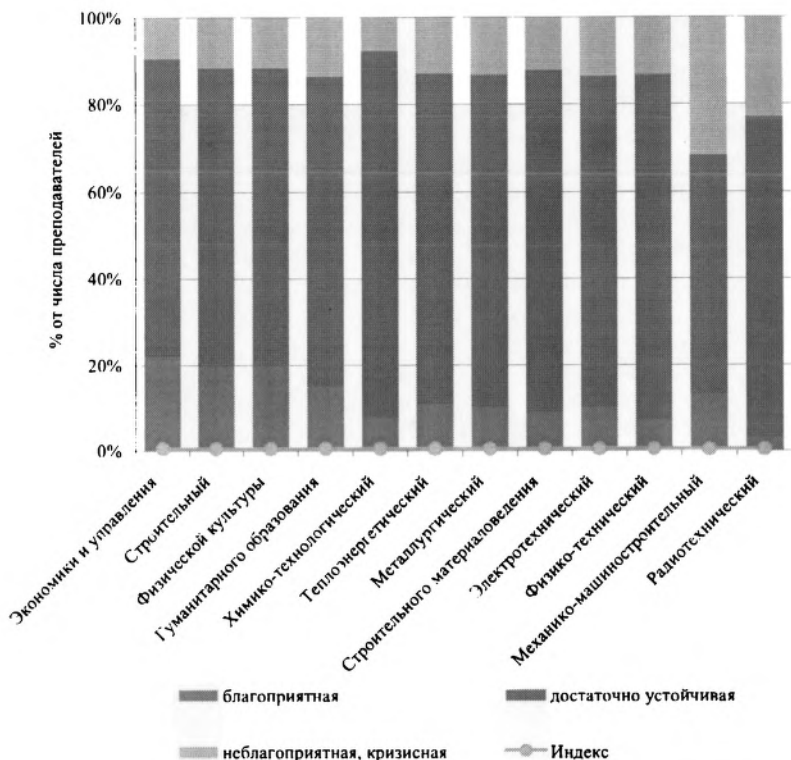


Рис. 15. Индекс оценки актуальной личной ситуации по факультетам

2.2. Ценностные ориентации сотрудников

При анализе ценностных ориентаций сотрудникам было предложено выбрать из большого списка 2-3 основных ценности или предложить свой вариант. По данным рисунка 16 можно выделить четыре основных ценности: семья и дети (62%); профессионализм, мастерство (49%); здоровье (39%); работа по душе (36%).

В общем, характеризуя ситуацию с декларируемыми жизненными ценностями сотрудников вуза, стоит отметить:

- преобладание конечных (терминальных: семья, работа по душе, творчество и т.д.) ценностей над средствами их достижения (инструментальными ценностями: здоровье, деньги, личная безопасность);
- преобладание профессиональных ценностей (профессионализм, работа по душе, творчество) над личными благами (успех, престиж, получение удовольствия);

- лидирующая в опросе ценность семьи характерна для всех категорий сотрудников;

- те сотрудники, кто отмечал ценность профессионализма и мастерства, чаще других готовы к повышению квалификации, освоению новых технологий и техники, стремятся стать высококвалифицированным специалистом;

- ценность здоровья характерна для всех групп сотрудников, но особенно часто ее отмечали женщины. Так же замечена известная связь: здоровье больше волнует людей в возрасте старше 40 лет;

- вариант «работа по душе», как ни странно, выбирали преимущественно консерваторы. В ответах на другие вопросы они чаще отмечали что их «все устраивает», не стремятся к повышению квалификации, инновациям и т.п.;

- те, кто указал в качестве основной ценности творчество, напротив, представляют собой достаточно яркую картину. Это значительно чаще мужчины (на 24%), люди, имеющие педагогический стаж 20 лет и более (на 22%), чаще доктора наук. Основными стимулами труда они считают возможность заниматься наукой, постоянный творческий поиск, возможность совершить научное открытие. Так же эти люди чаще демонстрируют удовлетворенность различными службами вуза и факультетов;

- среди тех, кто назвал основной ценностью деньги и материальные блага значительно больше тех, кто считает, что основанием служебного роста являются связи и знакомые (на 25%). Цель их профессиональной деятельности – получать высокую зарплату. При этом, уровнем зарплаты они не удовлетворены и не видят перспектив карьерного роста. Интересно, что сторонники материальных благ встречается чаще среди молодых сотрудников, еще не имеющих ученую степень, и с возрастом их доля существенно уменьшается;

- стремление к независимости и свободе чаще характерно для холостых сотрудников, чаще мужского пола и имеющих степень и должность доцента. Их предпочитаемый вид НИР – работа консультантом на предприятиях.

- главной сферой своей самореализации подавляющее большинство сотрудников (67%) назвали профессиональную деятельность. Семью (второе место - 10,5%) чаще называли женщины и сотрудники АУП.

- при сравнении ценностей различных структурных групп сотрудников можно отметить: АУП по сравнению с ППС в большей мере ориентированы на семью (73% против 58%) и здоровье (46% против 36%); ППС больше ориентированы на творчество (22,5 против 7%) независимость (19 против 11%) и общение с природой (11 против 4%). Данные различия признаны статистически значимыми, но слабыми (коэффициент Крамера 0,162 при вероятности ошибки 0,001);

- женщины в большей степени ориентированы на семью (70 против 54%), здоровье (49 против 28%) и деньги (20 против 14%);

Кадровый потенциал современного вуза

–мужчины в большей степени ориентированы на творчество (27 против 10%) и общение с природой (13 против 5%);

–с возрастом повышается роль творчества (с 14 до 26%) и уменьшается роль денег и материальных благ (с 25 до 12%);

–что касается специфики факультетов, то серьезных значимых отличий ценностных ориентаций сотрудников на разных факультетах обнаружено не было. Исключением оказался факультет физической культуры: ценность денег и материальных благ там оказалась существенно выше (32 против 18% в целом по ППС) чем ценность профессионализма (18 против 46% в целом по ППС).

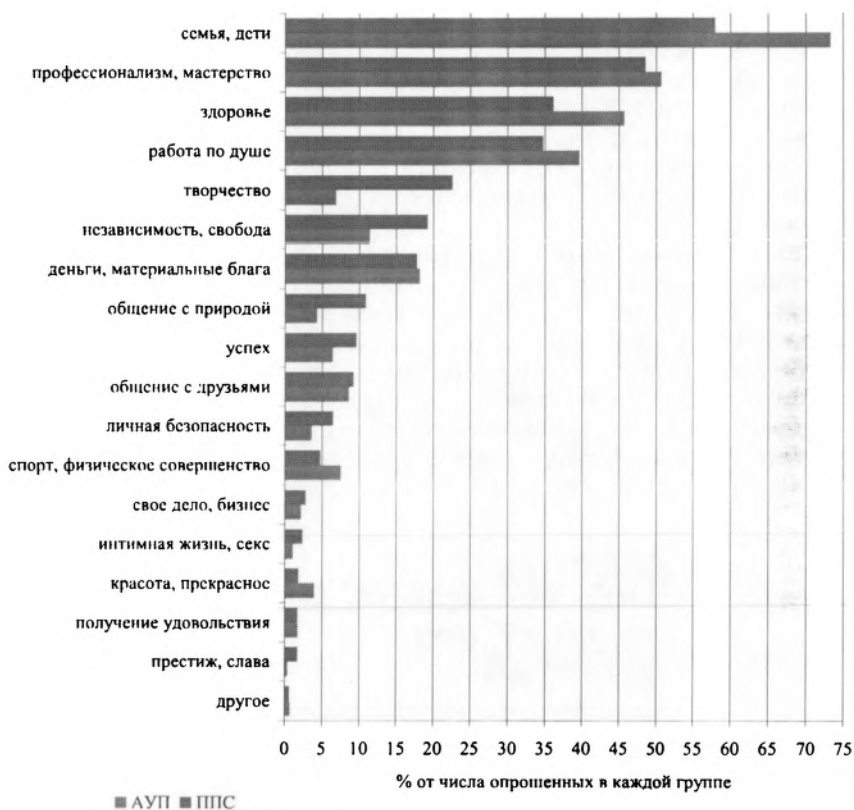


Рис. 16. Наиболее значимые ценности в жизни

Таким образом, на основе анализа ценностей, в коллективе вуза можно выделить несколько основных ментальных групп: сотрудников, нацеленных на повышение собственного профессионализма. Самая многочисленная группа (примерно 45%), готовая к инновациям и освоению новых технологий. Работа по душе важнее денег и

материальных благ; сотрудников, нацеленных на научные открытия. Для них главное – творчество, для чего нужна независимость и высокий профессионализм, считают, что выбрали работу по душе. К сожалению, данная группа преимущественно старшего возраста; нацеленных на деньги и материальные блага. Для них важны: здоровье, личная безопасность, интимная жизнь, получение удовольствий; группа консерваторов, они выбрали работу по душе и не желают ничего менять.

2.3. Оценка ситуации на уровне вуза (по мнению сотрудников)

Для оценки ситуации в вузе сотрудникам было предложено, как оценить ситуацию в целом, так и оценить удовлетворенность деятельностью различных служб и подразделений.

Выяснилось, что в отличие от оценки перспектив страны и актуальной жизненной ситуации, оценка ситуации в вузе носит скорее негативный оттенок (Рис.17). Так, доля тех, кто считает что положение ухудшилось (в целом 36%) превышает сумму тех, кто считает что ситуация стабильная (15%) и тех, кто считает что наметились позитивные тенденции (16%).

Стоит отметить, что значительная доля (в целом почти 33%) опрошенных затруднилось оценить ситуацию. Это вероятно стоит так же трактовать в негативную сторону: части опрошенным недостаточно объективной информации (это свидетельствует о недостаточной разъяснительной работе с сотрудниками), а другие, вероятно испытывая в целом положительные чувства к вузу, предпочли лучше уйти от ответа, чем выбрать вариант «положение ухудшилось». Так же вероятно здесь присутствует недостаток чувствительности шкалы вопроса – надо было предложить варианты «скорее улучшилась» и «скорее ухудшилась».

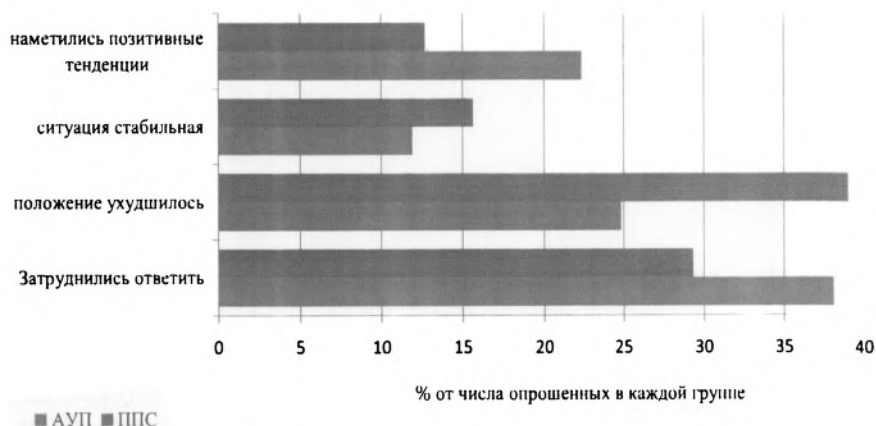


Рис. 17. Оценка ситуации в вузе в целом, по мнению сотрудников

Среди тех, кто ответил, что наметились позитивные тенденции, чаще встречаются те, кто оптимистично смотрит в будущее, положительно оценивает деятельность различных служб вуза, сотрудники АУП и молодежь. Отрицательные оценки более характерны для ППС и для тех, кто отрицательно оценивает работу большинства служб. Обнаружена четкая взаимосвязь оценки ситуации в вузе с возрастом: доля тех, кто считает что ситуация в вузе ухудшилась последовательно увеличивается с 25% среди молодежи до 41% среди людей в возрасте 60 лет и старше.

С одной стороны, позицию тех, кто считает, что положение ухудшилось можно объяснить их общим негативным социальным настроением: зафиксирован высокий уровень положительной взаимосвязи между оценкой перспектив на уровне страны, оценкой актуальной жизненной ситуации и оценкой ситуации в вузе. С другой стороны как видно из процентного соотношения, на уровне оценки страны и личности не наблюдается такого количества негативных оценок: выше был сделан вывод о том, что ситуация преимущественно стабильная.

Таким образом, ситуация в вузе оценивается сотрудниками хуже, чем ситуация на уровне страны и актуальная жизненная ситуация. Следовательно, необходима работа либо по исправлению ситуации в вузе, либо по разъяснению стратегии развития вуза, а скорее, и то, и другое.

Для сравнения оценки ситуации в вузе по факультетам был рассчитан условный индекс: положение ухудшилось было взято за 1 (на графике 0%), ситуация стабильная за 0 (50%) и значению наметились позитивные тенденции было присвоено +1 (100%). Как видно из диаграммы, на всех факультетах индекс имеет негативный оттенок (Рис.18).

Наиболее позитивно ситуацию в вузе оценили преподаватели ФГО (-0,136), а наиболее негативно – преподаватели Радиотехнического, Теплоэнергетического и факультета Строительного материаловедения (более чем -0,6, данные различия являются статистически значимыми).

Таким образом, в большинстве своем преподаватели недовольны текущей ситуацией в вузе и не ждут в перспективе значительных позитивных изменений. Такие настроения коллектива могут вылиться в сопротивление инновациям, имитации деятельности, а для самых мобильных и недовольных – в переходе на другую работу.

При оценке перспектив развития ситуации в вузе, почти половина сотрудников полагает, что ничего значительного не произойдет – в целом 48% (Рис. 19). Число пессимистов (20,5%) немного превышает число оптимистов (14,3%).

При анализе различных групп сотрудников выяснилось:

- позитивная точка зрения по поводу перспектив вуза чаще встречается среди АУП (24%) чем среди ППС (10%). Последние существенно чаще (23% против 12%) ожидают ухудшения ситуации;

- снова кривую зависимость демонстрирует возраст: позитивные настроения чаще встречаются у молодежи и старшего поколения, а сотрудники среднего возраста чаще ожидают ухудшения ситуации;

– так же выявилась связь между оценкой перспектив и удовлетворенностью оплатой труда: чем больше сотрудник недоволен своей зарплатой, тем более вероятно, что он оценит перспективы развития вуза негативно;

– по факультетам существенных (статистически значимых) различий в оценке перспектив зафиксировано не было;

– гораздо выше перспективы развития вуза оценивают руководители АУП по сравнению со специалистами и доктора наук по сравнению с кандидатами и не остепененными сотрудниками.

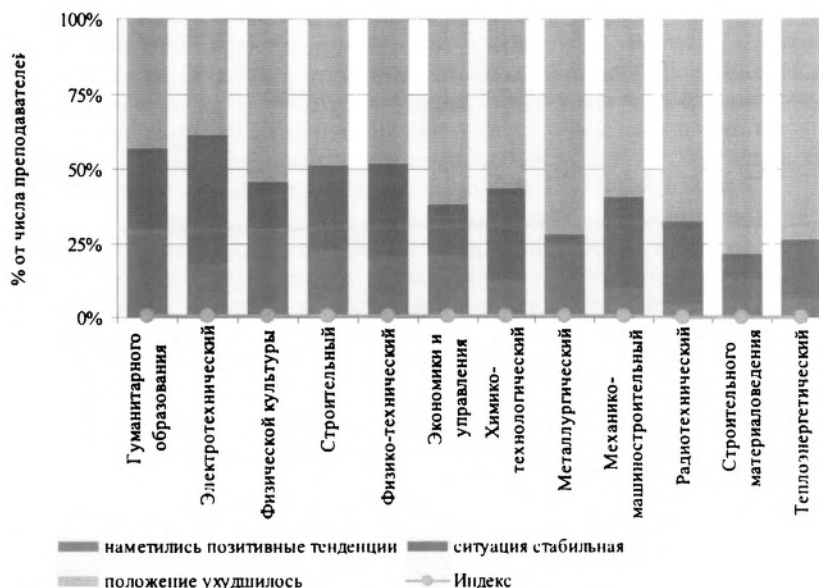


Рис.18. Оценка ситуации в вузе преподавателями различных факультетов

Это уточняет высказанную ранее мысль о том, что рядовой состав, в отличие от руководства, в силу недостаточной или неправильной информированности, не видит в происходящих изменениях позитивного смысла, как лично для себя, для своей профессиональной деятельности, так и для вуза в целом.

Каковы же основные причины позитивной и негативной оценки сотрудниками перемен и перспективы? Рисунок 20 показывает, что значительная часть сотрудников (в целом 36%) одобряет изменение статуса и названия вуза. Вместе с тем, получается, что изменение статуса и названия для оставшихся 64% не является положительным фактом (опрошенные имели возможность указать несколько ответов одновременно), то есть они относятся к этому безразлично или

Кадровый потенциал современного вуза

отрицательно. Так же, среди положительных моментов чаще отмечалось определение долговременной стратегии развития вуза, улучшение материально-технической базы и повышение престижа вуза в российском и международном масштабе.

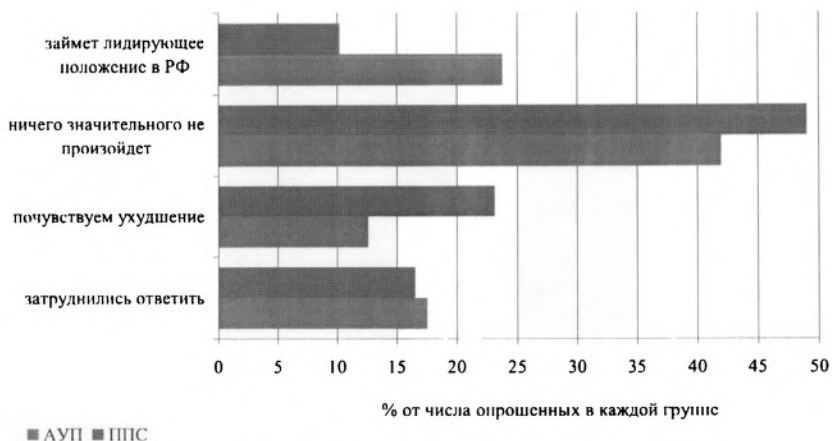


Рис. 19. Оценка перспектив развития вуза (по мнению опрошенных)

Значительно важнее то, чем вызвано пессимистическое настроение большинства сотрудников. По данным представленным на рисунке 21 видно, что хотя изменение статуса вуза и лидирует среди позитивных перемен, но необходимая соответствующая организационная перестройка вызывает наибольшие опасения (в целом 46% опрошенных). Здесь видимо проявляется обычная для человека боязнь мало понятных перемен. Тем более что, по мнению сотрудников, эти перемены могут быть сопряжены с уменьшением заработной платы (35%), сокращением штатных работников (25%). Так же многих сотрудников заботит то, что эти перемены являются навязанными сверху и на их реализацию лично они не могут никак повлиять (33% опрошенных).

Исследование особенностей различных социально-профессиональных групп выявило: снижение уровня заработной платы чаще ожидают женщины и АУП, те, кто не владеет иностранным языком и не учувствует в НИР; сокращение штатов волнует в первую очередь АУП, женщин среднего и старшего возраста и тех, кто не учувствует в НИР; невозможностью повлиять на перемены чаще недовольны мужчины, те кто ценит в сотрудниках порядочность и честность, те кто готов осваивать новые технологии, методики и техники, владеет иностранным языком. Получается что данная весьма инициативная и «продвинутая» группа оказалась вне процесса преобразований.

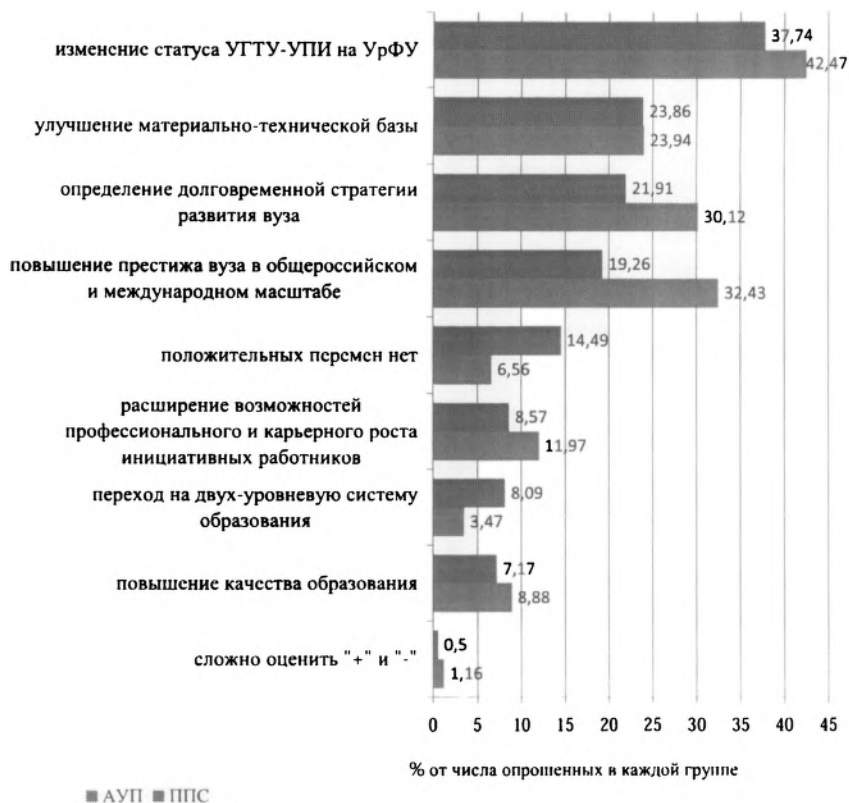


Рис. 20. Основные положительные перемены в вузе за последнее время

Таким образом, пессимизм сотрудников помимо недостаточной информированности (и как следствие – опасение неизвестного) можно объяснить и отсутствием вовлеченности в процесс преобразования вуза. Сотрудники полагают, что перемены навязаны сверху, на их реализацию невозможно повлиять, а значит, для рядового сотрудника, они ничего хорошего не несут. Выход из этой ситуации заключается в привлечении максимального числа инициативных сотрудников к разработке стратегии развития вуза, налаживании процесса обратной связи руководства с коллективом.

Мнения о переменах разнятся у преподавателей разных факультетов приведены на Рис. 22.

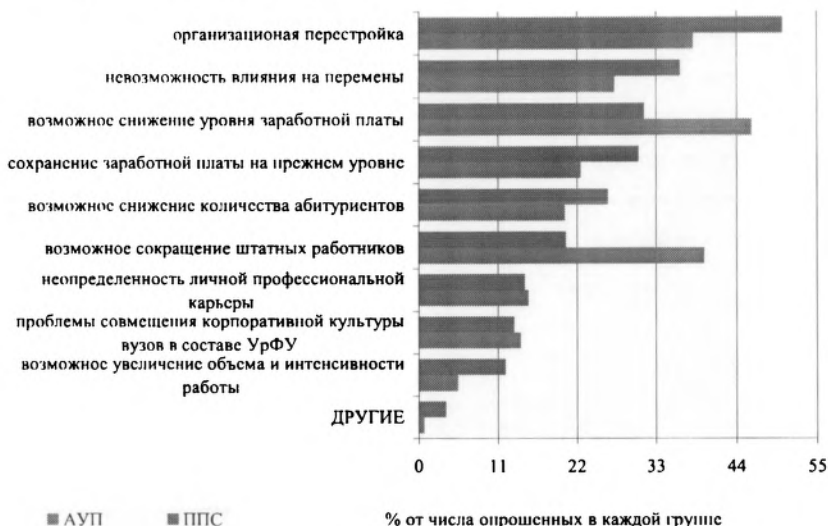


Рис. 21. Отрицательные перемены в вузе за последнее время

Так на одних факультетах чаще приветствуют изменение статуса и определение стратегии развития, чем на других, а Радиотехнический и Физико-технический факультеты надеются на улучшение материально-технической базы. Вместе с тем, отрицательные переменны видятся всеми факультетами примерно в одинаковом ключе: различия слабые и почти не превышают ошибку репрезентативности.

2.4. Оценка сотрудниками деятельности различных служб вуза

Для оценки деятельности служб вуза была использована стандартная пятибалльная шкала удовлетворенности, для удобства сравнения дополненная условным индексом удовлетворенности от полностью неудовлетворен (индекс -1, на графике 0%) до полностью удовлетворен (индекс +1, на графике 100%). Следует учесть, что не все сотрудники участвовали в оценке каждой конкретной службы, поскольку не сталкивались близко с ее деятельностью.

Согласно условному индексу и процентным распределениям (Рис. 23) больше всего сотрудники удовлетворены деятельностью: отдела аспирантуры и докторантуры (условный индекс+0,63). Однако стоит учитывать, что далеко не все сотрудники сталкивались с деятельностью этого отдела: 40% опрошенных сотрудников затруднились оценить; библиотеки (условный индекс + 0,59); управления кадрами (условный индекс + 0,53).



Рис. 22. Основные положительные перемены в зависимости от факультета

Наибольшую неудовлетворенность сотрудников вызвали такие службы как: отдел капитального строительства (условный индекс -0,19). Однако 50% сотрудников затруднились оценить деятельность этого отдела, поскольку вероятно не имели с ним дел; отдел трудоустройства выпускников (условный индекс -0,15). Так же примерно половина 51% сотрудников затруднилась оценить деятельность отдела.

В целом практически все отделы, кроме названных выше получили, немного положительную или нейтральную оценку. Суммарный индекс удовлетворенности службами вуза, рассчитанный на основе всех служб, составил 0,258 (по шкале от -1 до +1), что говорит о том, что положительные оценки не сильно, но все же преобладали над отрицательными.

При анализе социально-профессиональных групп выяснились следующие особенности: мужчины в меньшей степени удовлетворены деятельностью служб вуза, чем женщины (суммарный индекс у мужчин 0,22, а у женщин 0,30); у АУП индекс удовлетворенности оказался немного (но статистически значимо) выше, чем у ППС (0,31 против 0,24). АУП в большей степени довольны деятельностью Ректората, Административного отдела, Бухгалтерии, Отдела правового обеспечения, Инспекционного отдела, Учебно-методического управления, Службой информации и связей с общественностью, Поликлиникой, Отделом организации практик, Отделом информатизации. Вероятно, причиной этого являются, во-первых, то, что сотрудники АУП выставили себе и своим коллегам более положительные оценки. С другой стороны, эти сотрудники в силу профессиональной деятельности лучше знакомы с работой других служб и используют свои знания для эффективного решения проблем.

Следовательно, преподаватели в недостаточной степени информированы о деятельности служб вуза и возможности решать вопросы через эти службы. Вероятно, в вузе будет востребован институт посредников - специалистов на факультетах для решения проблем преподавателей со службами вуза.

– Чем выше ученая степень, тем ниже удовлетворенность службами вуза (у не оспереженных индекс составил 0,29, у кандидатов 0,23, а у докторов наук 0,21). Доктора наук реже удовлетворены деятельностью Ректората, Административного отдела, Инспекционного отдела, Отдела международных связей, Отдела по внеучебной работе со студентами, Поликлиники, Спорткомплекса, Отдела организации практик, Отдела управления и информатизации. Вероятно, это связано с тем, что докторам наук в силу стажа и профессиональной деятельности приходится чаще решать проблемы связанные с деятельностью этих служб и реальная работа служб вызовет у них меньше удовлетворения.

Таблица 22

Суммарный индекс удовлетворенности деятельностью служб вуза по факультетам

значения:	индекс	пр. ошибка
все преподаватели	0,243	0,018
факультет гуманитарного образования	0,348	0,070
факультет экономики и управления	0,306	0,070
теплоэнергетический	0,306	0,077
строительного материаловедения	0,290	0,102
физико-технический	0,267	0,075
строительный	0,259	0,088
электротехнический	0,258	0,090
химико-технологический	0,235	0,095
металлургический	0,192	0,068
механико-машиностроительный	0,177	0,091
факультет физической культуры	0,151	0,109
радиотехнический	0,039	0,105

– Структура факультетов по степени удовлетворенности их сотрудников деятельностью служб (табл.22) сильно напоминает индекс оценки ситуации в вузе в целом. Однако если там преобладали отрицательные оценки, то в оценке деятельности служб преобладают нейтральные и скорее позитивные оценки.

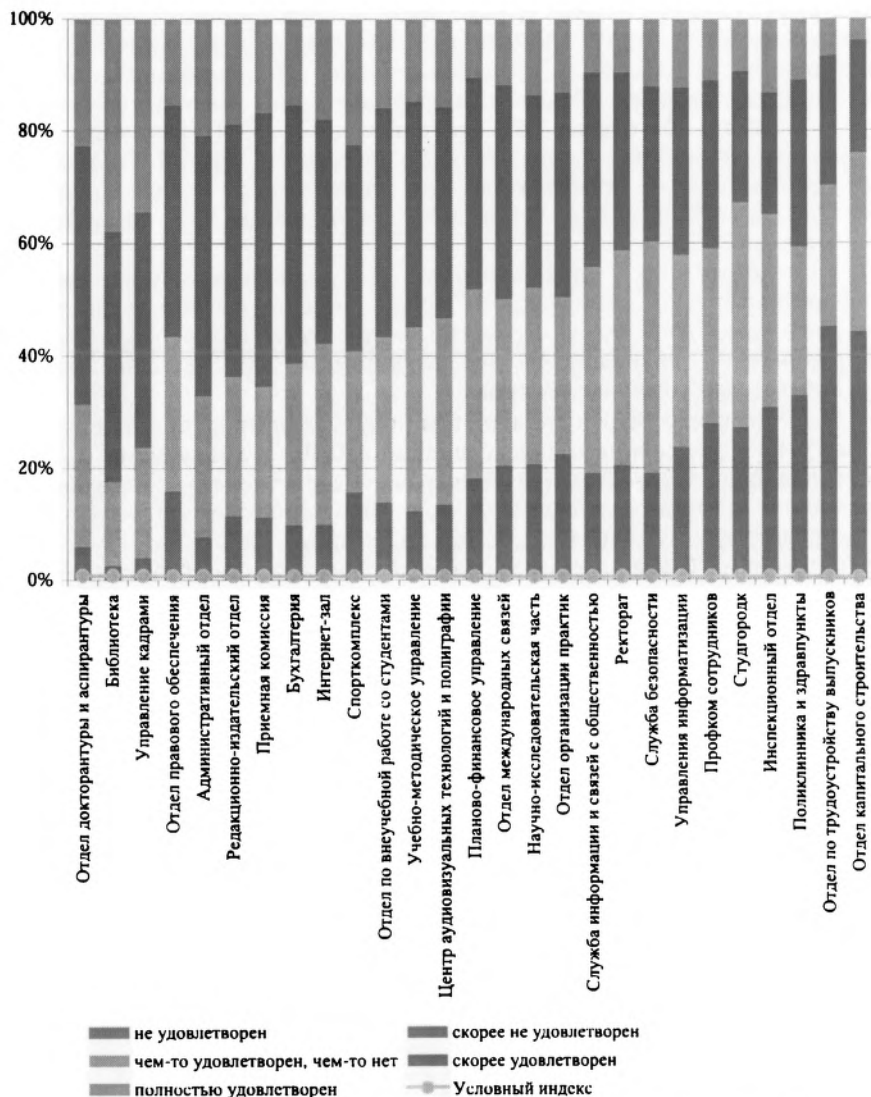


Рис. 23. Удовлетворенность сотрудников деятельностью различных служб вуза

Кадровый потенциал современного вуза

Таким образом, причиной общей неудовлетворенности не является деятельность конкретных служб вуза.

2.5. Удовлетворенность сотрудников (ППС) деятельностью факультета

Данный показатель измерялся так же по обычной пятибалльной шкале от -1 (полностью не удовлетворен, на графике 0%) до +1 (полностью удовлетворен, на графике 100%). Поскольку сотрудники АУП находятся вне состава факультетов, то данные приведены только по ППС (Рис. 24).

Если оценивать ситуацию в целом, по всем факультетам, то наибольшее удовлетворение преподавателей вызывают распределение учебной нагрузки и расписание. Наименьшую удовлетворенность вызывают вопросы оплаты труда, материально-техническое обеспечение НИР и учебного процесса, меры по удержанию молодых специалистов, организация научной работы.

Таким образом, преподаватели в основном удовлетворены учебным процессом, но не удовлетворены научной работой, оплатой труда и материально-технической базой. То есть, в современных условиях преподаватели, помимо учебной нагрузки и ставки, нуждаются в приработке связанном с проведением хорошо оплачиваемой НИР, но организация НИР и ее материально-техническая база оставляет желать лучшего.

Для сравнения различных групп преподавателей по степени удовлетворенности деятельности факультетов был рассчитан суммарный индекс удовлетворенности всеми видами деятельности, который измеряется в интервале от -1 (полная неудовлетворенность всеми видами) до +1 (полная удовлетворенность). Использование этого индекса позволило обнаружить следующие социальные взаимосвязи: преподаватели среднего возраста удовлетворены деятельностью факультета значительно чаще, чем сотрудники молодого и старшего возраста; индекс удовлетворенности деятельностью факультета прямо пропорционален индексу удовлетворенностью службами вуза (коэффициент корреляции +0,561), индексу удовлетворенности НИР (коэффициент корреляции +0,299) и обратно пропорционален уровню удовлетворенности оплатой труда (коэффициент корреляции -0,348).

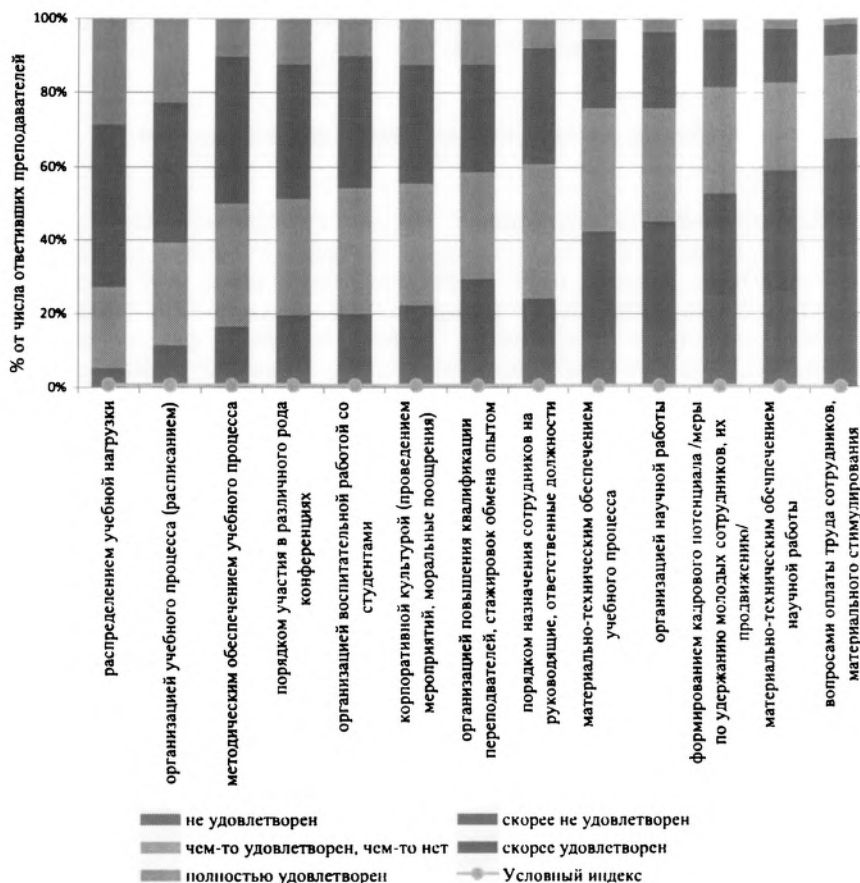


Рис. 24. Удовлетворенность ППС тем, как на факультете решаются различные вопросы

Таким образом, если сотрудник умеет решать проблемы с различными службами, ведет успешную НИР и доволен своими доходами, то он испытывает большую удовлетворенность и от деятельности факультета. Такие сотрудники могут быть классифицированы как более адаптированные к условиям работы в вузе. Напротив, если сотрудник не умеет решать проблемы на уровне вуза, не удовлетворен НИР и уровнем своей зарплаты, то он является менее адаптированным к условиям вуза и выражает свое неудовлетворение.

Задачей администрации здесь является помочь таким сотрудникам адаптироваться, как вариант, через упомянутый выше институт посредников на факультете. Кроме того, стоит обратить внимание, что неудовлетворенность НИР и заработком вызвана слабостью материальной

Кадровый потенциал современного вуза

базы и несправедливостью (по мнению ряда сотрудников) распределения доходов на факультете.

Распределение удовлетворенности преподавателей по факультетам позволяет отметить ряд моментов.

– Это удовлетворенность распределением учебной нагрузки в высокой степени характерна для всех факультетов (индекс существенно больше 0). Особенно довольны преподаватели факультетов Строительного материаловедения (индекс +0,683) и Гуманитарного образования (индекс +0,578). То же можно сказать об удовлетворенности организацией учебного процесса.

– Некоторую удовлетворенность материально-техническим обеспечением учебного процесса испытывают сотрудники только одного факультета – Гуманитарного образования (индекс +0,151). На остальных факультетах индекс удовлетворенности либо равен 0, либо имеет отрицательное значение. Особенно недовольны преподаватели факультетов Строительного материаловедения (индекс -0,419), Химико-технологического (индекс -0,378), Факультета физической культуры (индекс -0,343) и Механико-машиностроительного факультета (индекс -0,317).

– Ту или иную степень удовлетворенности методическим обеспечением учебного процесса характерна для всех факультетов (индекс больше 0), кроме Факультета физической культуры (индекс -0,064).

– Некоторую удовлетворенность организацией научной работы испытывают только преподаватели Физико-технического факультета (индекс 0,107). Остальные факультеты имеют отрицательные значения индекса, что говорит о большей неудовлетворенности сотрудников. Особенно не удовлетворены преподаватели факультетов Строительного материаловедения (индекс -0,460), Механико-машиностроительного (индекс -0,439), Строительного (индекс -0,365) и Радиотехнического (индекс -0,305).

– Неудовлетворенность материально-техническим обеспечением научной работы характерна для всех факультетов (индекс меньше 0). Однако наибольшую неудовлетворенность испытывают сотрудники факультетов Механико-машиностроительного (индекс -0,670), Строительного (индекс -0,592), Химико-технологического (индекс -0,500) и Строительного материаловедения, (индекс -0,468).

– Удовлетворенность участием в различного рода конференциях в большей или меньшей степени характерна для всех факультетов (индекс больше 0). Особенно удовлетворены преподаватели факультета Экономики и управления (индекс +0,403) и Электротехнического факультета (индекс +0,308). Что касается уже неоднократно совместно упомянутой группы факультетов Механико-машиностроительного, Строительного, Химико-технологического и Строительного материаловедения, то число сотрудников удовлетворенных и неудовлетворенных участием в конференциях распределилось примерно поровну (индекс примерно равен 0).

– Неудовлетворенность вопросами оплаты труда и материального стимулирования характерна для преподавателей всех факультетов (индекс существенно меньше 0). Особенно недовольны сотрудники Радиотехнического (индекс -0,692), Механико-машиностроительного (индекс - 0,653), Строительного материаловедения (индекс - 0,578), Metallургического (индекс - 0,559) и Электротехнического (индекс - 0,536) факультетов. Относительно лучше всех оценивается ситуация преподавателями факультета Экономики и управления (индекс - 0,164).

– Вопросами проведения корпоративных мероприятий и моральных поощрений сотрудники большинства факультетов более - менее удовлетворены (индекс больше 0). Наивысшая удовлетворенность высказали сотрудники факультета Строительного металловедения (индекс +0,371). Вместе с тем, преподаватели Строительного (индекс -0,061) и Радиотехнического (индекс -0,043) факультетов удовлетворены существенно меньше.

– Удовлетворенность назначением на руководящие и ответственные должности у большинства ППС факультетов вызвала смешанные чувства (по большинству факультетов индекс около 0). Более остальных довольны ППС факультета Экономики и управления (индекс +0,215). Менее всех довольны сотрудники Радиотехнического факультета (индекс -0,245) и Факультета физической культуры (индекс -0,163).

– Неудовлетворенность формированием кадрового потенциала (меры по удержанию молодых сотрудников, их продвижению) характерна для всех факультетов (индекс меньше 0). Особенно остро проблема стоит на Механико-машиностроительном (индекс - 0,570) и Радиотехническом (индекс -0,509) факультетах.

После оценки различных служб вуза и деятельности факультета, сотрудникам предлагалось оценить общую степень удовлетворенности тем, как решаются в вузе различные проблемы. Такое расположение общего вопроса (после частных) предполагает более взвешенный, продуманный ответ, ведь перед этим сотрудник оценивал свою удовлетворенность в деталях. Ответы на данный вопрос показывают, что большинство сотрудников достаточно взвешенно подошли к оценке собственной удовлетворенности - около половины (в целом 52%) оценили свою удовлетворенность как среднюю: чем то удовлетворены, чем то нет (Рис. 25).

Вместе с тем, как видно из рисунка, полностью и скорее неудовлетворенных, значительно больше, чем скорее удовлетворенных и полностью удовлетворенных (условный индекс составил -0,137). Данный индекс будет интересно сопоставить с индексом оценки ситуации в вузе в целом, который по всем сотрудникам составил -0,301.

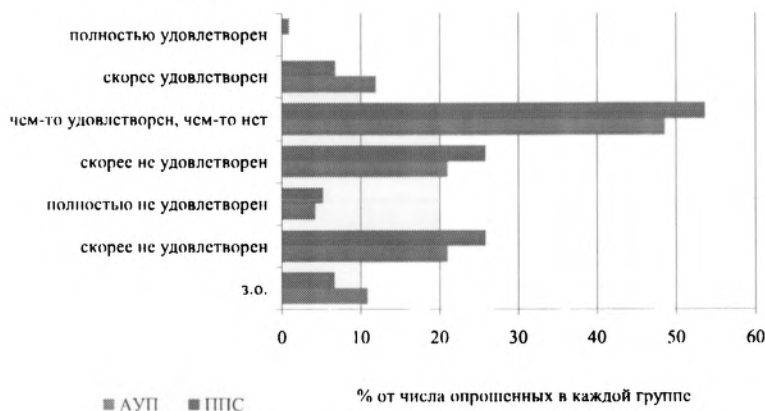


Рис. 25. Удовлетворенность в целом, тем как решаются проблемы в вузе

Получается, что при оценке ситуации в вузе в целом, исходя из общего настроения, сотрудники склонны видеть ситуацию более драматично, чем после детальной оценки удовлетворенностью деятельностью каждой службы и факультета. Вероятно, это свидетельствует о наличии общего негативного фона ожиданий сотрудников от непонятных, навязанных им перемен, подкрепляемого проблемами низкой оплаты труда, неудовлетворенностью НИР и слабой материально-технической базой.

2.6. Профессиональное самочувствие сотрудников вуза

При оценке основных целей профессиональной деятельности работникам было предложено указать несколько вариантов ответа (количество не ограничивалось) или дописать свой ответ. Как видно из рисунка 26, опрошенные выбрали такие цели, как стать высококвалифицированным специалистом (52% опрошенных в целом), получать высокую заработную плату (45,5%) и осваивать новые технологии, технику (31%).

Что касается первой цели, то ее первоочередная позиция вытекала из специфики вуза и логики самого вопроса. Поэтому гораздо важнее роль второй цели – получать высокую зарплату, которая обогнала и цель социального признания и цели творческой деятельности. Это свидетельствует о том, что высокая ценность денег в современном российском обществе становится характерной самоцелью для всех социальных групп и слоев, в том числе и для такого особого слоя как преподаватели и сотрудники университета.

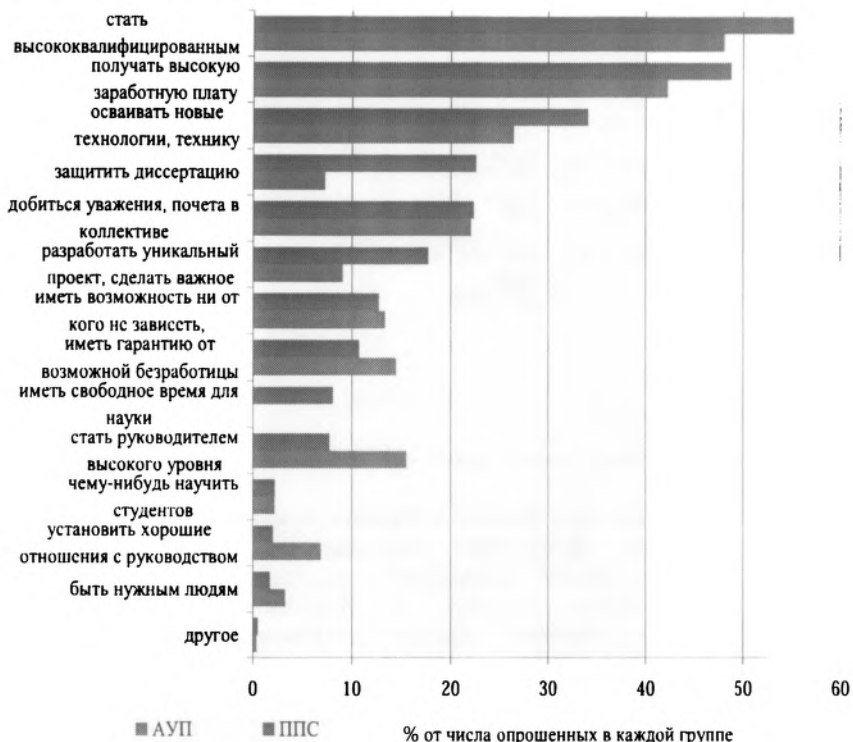


Рис. 26. Основные цели профессиональной деятельности

Цель – стать высококвалифицированным специалистом, более характерна для молодежи и не имеющих ученую степень, чем для сотрудников старшего возраста и докторов наук. У последних начинают преобладать такие цели как совершить открытие, добиться уважения, стать руководителем.

Преподаватели чаще, чем АУП ориентированы на открытия, новые технологии и творческую деятельность, зато АУП чаще желают стать руководителем. На научное открытие нацелены, прежде всего, мужчины, люди имеющие отношение и в основном удовлетворенные НИР, кандидаты и доктора наук.

Цели профессиональной деятельности в некоторой степени зависят от факультета преподавателя. Так цель стать высококвалифицированным специалистом особенно важна для преподавателей факультетов Экономики и управления и Гуманитарного образования (свыше 70% сотрудников отметило эти цель). На технических факультетах, больше других называли цель – освоения новых технологий. Сотрудников факультета Физической культуры несколько больше других интересуе

Кадровый потенциал современного вуза

цель – добиться почета и уважения в коллективе, а сотрудников факультета Строительного материаловедения – защитить диссертацию.

Какими же видят сотрудники вуза средства для достижения этих целей? По данным, представленным на рисунке 27 видно, что в первую очередь сотрудники рассчитывают на собственное трудолюбие и работоспособность (52%), профессиональное мастерство (44%), способности (25%). С другой стороны весьма важны и внешние факторы – связи, знакомства (34%), поддержка руководства (23%) и, наконец, просто удача или стечение обстоятельств (18%).

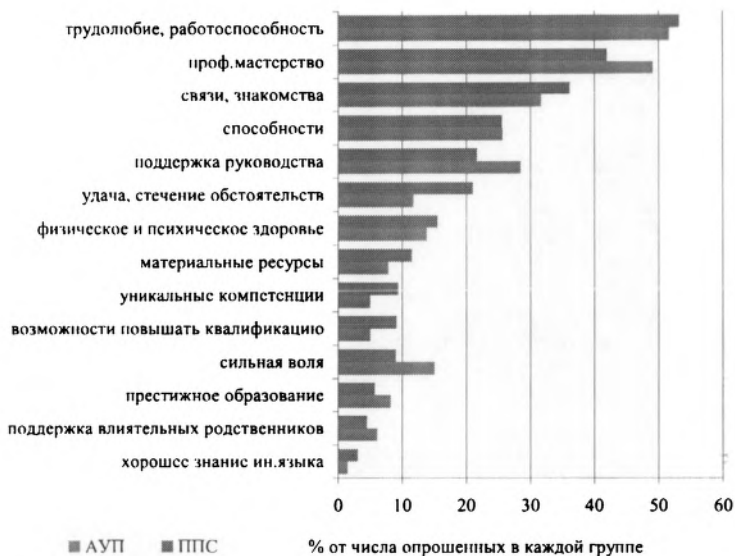


Рис. 27. Представления об основных ресурсах профессионального роста

Для дальнейшего анализа ресурсов профессионального роста мы разделили опрошенных сотрудников на три группы: те, кто рассчитывает только на себя (сильная воля, трудолюбие, работоспособность, способности, хорошее знание иностранного языка профессиональное мастерство, уникальные компетенции, физическое и психическое здоровье) – 37% сотрудников; кто рассчитывает только на внешние факторы (связи, знакомства, престижное образование, поддержка руководства, поддержка влиятельных родственников, удача, стечение обстоятельств) – 13% сотрудников; те, кто рассчитывает и на себя и на внешние факторы – 50% сотрудников.

Выяснилось, что чем старше сотрудник, тем больше ему приходится рассчитывать только на себя. Гораздо чаще только на себя рассчитывают доктора наук (50%) чем рядовые сотрудники (34%).

Интересно было сопоставить, на какие средства достижения профессиональных целей рассчитывают сотрудники различных

Часть 1: Уральский государственный технический университет
им. первого Президента России Б.Н. Ельцина

факультетов. Мы сравнили факультеты по двум основным средствам: трудолюбию и связям, знакомствам. По данным, представленным в таблице 23 видно, что сотрудники факультета Физической культуры и Радиотехнического факультета в большей мере рассчитывают на связи и знакомства. Тогда как преподаватели факультетов Строительного, Экономики и управления, Гуманитарного образования, Химико-технологического и др. в большей мере ориентированы на собственное трудолюбие и работоспособность.

Таблица 23

Представление об основных средствах профессиональной деятельности на факультетах (% от числа сотрудников факультета)

факультет преподавателя	связи, знакомства	трудолюбие, работоспособность
Металлургический	42,03	47,83
Химико-технологический	25,00	61,54
Механико-машиностроительный	28,81	55,93
Электротехнический	28,81	54,24
Строительный	14,75	67,21
Факультет экономики и управления	37,33	62,67
Физико-технический	33,82	50,00
Радиотехнический	55,93	42,37
Строительного материаловедения	31,25	59,38
Теплоэнергетический	51,92	38,46
Факультет гуманитарного образования	23,44	62,50
Факультет физической культуры	58,33	30,00
в целом:	36,13	53,22

В числе мер по профессиональному развитию сотрудники предпочитают (Рис. 28) повышение квалификации (в целом – 55%), обмен опытом (39%), изучение новых технологий и компьютерных программ (35%), освоение иностранного языка (32%).

Таким образом, в среде сотрудников вуза присутствует дуализм: большая часть сотрудников ориентирована на достижение профессиональных и творческих целей, чаще рассматривает в качестве средств их достижения профессиональное самосовершенствование, рассчитывает в большей степени на себя, но возможно и на внешние факторы. Другая (меньшая) группа ориентирована на получение высокой заработной платы или достижения руководящей должности. Эти сотрудники в несколько большей степени надеются на внешние факторы, такие как связи, знакомства, поддержку руководства.

Кадровый потенциал современного вуза

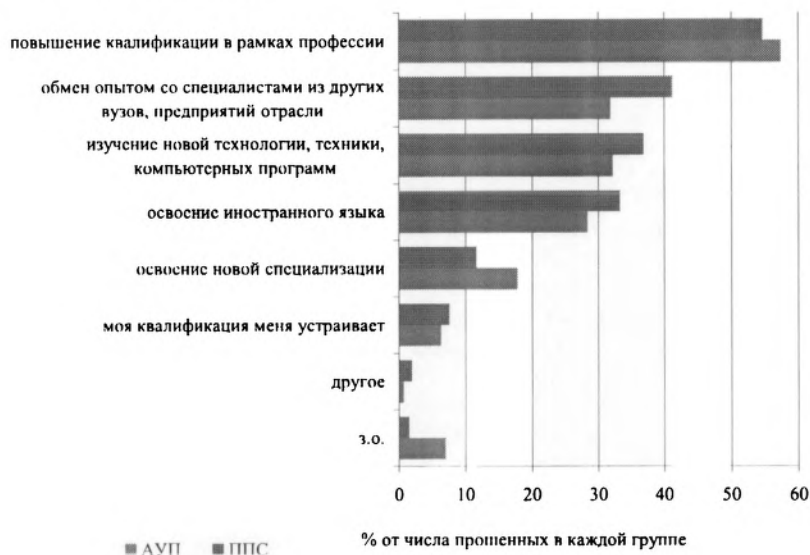


Рис. 28. Предпочитаемые направления профессионального развития

2.7. Удовлетворенность уровнем заработной платы

Как уже было отмечено ранее, оплата труда это один из основных моментов неудовлетворенности сотрудников ряда факультетов. Как видно из данных рисунка 29, только 14% всех сотрудников удовлетворены уровнем своего заработка. Большинство полагает, что их труд заслуживает большей оплаты (в целом 54%), а треть (32%) считает, что их труд оценен несправедливо.

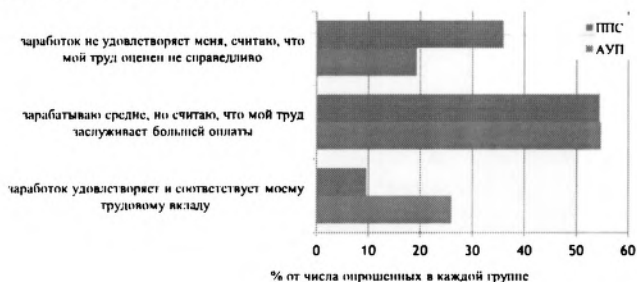


Рис. 29. Удовлетворенность сотрудников уровнем оплаты труда

С одной стороны, следует отметить, что неудовлетворенность уровнем заработной платы это явление, характерное для всех россиян. Так по данным опроса ФОМ за 2004 г. только 14-15% россиян удовлетворены своими заработками. Большинство людей субъективно уверено, что именно они выполняют большую часть работы, что именно они делают все лучше, качественнее, чем другие. Как показал данный опрос, большинство сотрудников вуза считает, что работает больше и качественнее других сотрудников, (чего естественно не может быть, поскольку речь идет о большинстве). Только несколько сотрудников признались, что они работают меньше (22 чел.) и хуже (24 чел.) чем другие.

С другой стороны, здесь речь идет не о рядовом гражданине, а о высококвалифицированных сотрудниках с высшим образованием (многие из которых имеют ученую степень), сотрудниках престижного вуза, сотрудниках, которые выполняют, пусть уже не столь престижную, но по прежнему общественно значимую работу по образованию и воспитанию студентов. Естественно такой персонал рассчитывает на более высокую, чем в среднем по стране оплату труда. В современных условиях повсеместных товарно-денежных отношений именно уровень доходов становится мерилем престижности и общественной значимости выполняемой работы.

Работает и обратное правило: не имея достаточного уровня доходов, сотрудники не могут решить свои бытовые проблемы и сконцентрироваться на профессиональной, научной и творческой деятельности. Для одних сотрудников деньги стали целью жизни, а для других – средством, необходимым для решения жизненно важных проблем, чтобы потом иметь возможность сконцентрироваться на своей профессиональной или научной цели. С этой точки зрения ситуация в вузе вызывает беспокойство – все больше сотрудников озабочено своими доходами, тем как «свести концы с концами», сторонними приработками, что в конечном счете ведет к формальному отношению к своим прямым профессиональным обязанностям. С одной стороны неудовлетворенность заработной платой выступает мощным источником инициативы сотрудников: они готовы к профессиональному росту и инновациям в поисках дополнительных источников дохода. С другой стороны, если ситуация в вузе не способствует поддержке инициативы, росту профессионализма и доходов сотрудников, то они начинают искать заработки на стороне, реализуя там свои лучшие идеи и творческий потенциал. Либо, не имея возможности самореализоваться ни в вузе, ни в сторонних организациях, испытывают чувство неудовлетворенности работой, собой, руководством и прекращают творческий поиск.

Собственным заработком в большей степени удовлетворены женщины (17%) чем мужчины (11%). В меньшей степени люди в возрасте 40-49 лет (только 9%), чем других возрастов. В большей степени доктора наук (19%) чем кандидаты (11%). Чаше сотрудники АУП (24%) чем ППС (9,5%). Как среди АУП так и ППС своим заработком больше довольны руководители (26%) чем рядовые сотрудники (12%).

Кадровый потенциал современного вуза

Сотрудники всех факультетов в основном не удовлетворены уровнем оплаты труда (Рис. 30). Относительно наибольшую удовлетворенность уровнем оплаты можно зафиксировать на факультете Экономики и управления. Наименьшую удовлетворенность уровнем зарплаты испытывают сотрудники Радиотехнического факультета и факультета Строительного материаловедения.

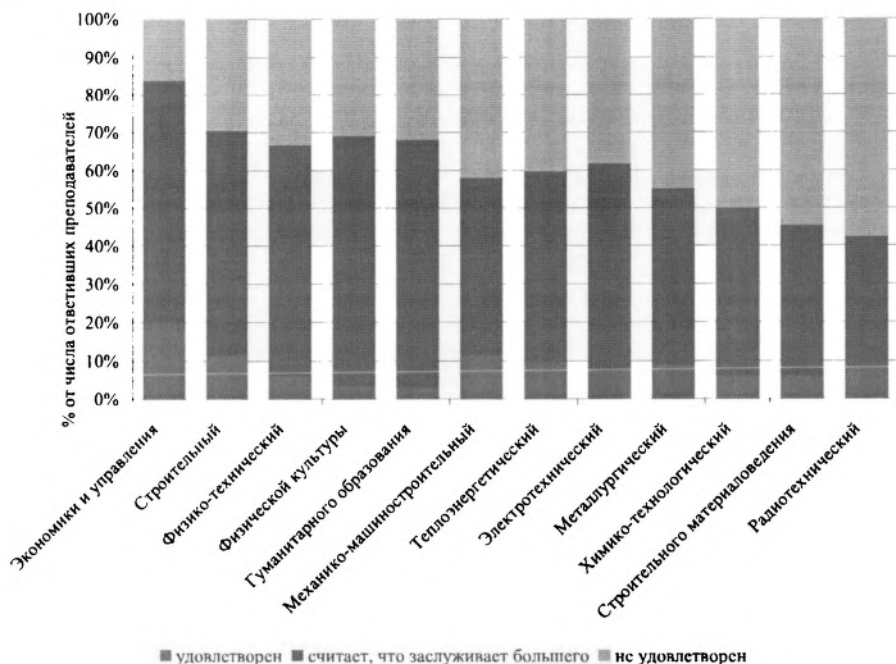


Рис. 30. Удовлетворенность уровнем оплаты труда по факультетам

Одной из причин неудовлетворенности собственной зарплатой является то, что сотрудник считает себя недооцененным – он работает (как он полагает) больше и лучше других, а получает столько же. Для проверки этой гипотезы, сотрудникам были заданы вопросы о соотношении количества и качества их труда с другими сотрудниками. Большинство (53%) полагает, что работает на том же уровне, что и другие сотрудники, то есть, у них нет причины для неудовлетворенности уровнем зарплаты, как недооцененных.

Недооцененными же себя считают в сумме 38%, причем большая часть (24,5%) приходится на тех, кто считает, что работает и лучше и больше (Рис. 31). Вместе с тем общее число неудовлетворенных уровнем оплаты составляет – 86%, так, что если даже 38% списать на неудовлетворенность недооцененных, то еще все равно остается 48% тех, кто не удовлетворен самим размером зарплаты как таковым.

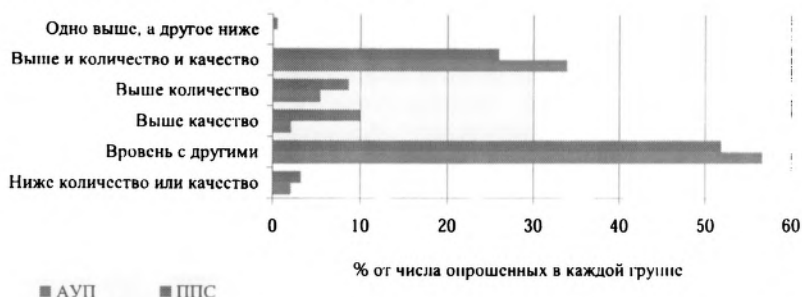


Рис. 31. Соотношение количества и качества труда с другими сотрудниками

К сожалению, нельзя определенно сказать, на самом ли деле сотрудник недооценен или это его субъективное ощущение. Тем не менее, само наличие такого ощущения означает, что в подразделении нет четких критериев и дифференцированной системы оплаты труда, а значит, существует источник социальной напряженности.

Для сравнения различных групп сотрудников был рассчитан индекс недооцененности (по мнению самого сотрудника). Он измеряется от -1 (сотрудник считает, что работает значительно хуже и значительно меньше других) до +1 (сотрудник считает, что работает значительно лучше и больше других). В среднем по вузу он составил 0,32.

Таблица 24

Индекс недооцененности ППС по факультетам

значения:	Индекс	Пр. ошибка
теплоэнергетический	0,413	0,116
химико-технологический	0,390	0,116
металлургический	0,368	0,100
факультет физической культуры	0,354	0,124
механико-машиностроительный	0,317	0,116
строительного материаловедения	0,274	0,120
факультет экономики и управления	0,263	0,107
факультет гуманитарного образования	0,263	0,096
физико-технический	0,259	0,098
радиотехнический	0,223	0,093
строительный	0,200	0,092
электротехнический	0,200	0,078

В рамках различных социально-профессиональных групп были выявлены следующие особенности: по наличию ученой степени, значительно более недооцененными себя считают доктора наук (индекс 0,49). Интересно, что именно они (см. выше) несколько больше других удовлетворены уровнем оплаты своего труда. Получается, что доктора наук в большей степени недовольны своей зарплатой именно по причине недооцененности их работы; у АУП индекс недооцененности (0,38) значимо выше, чем у ППС (0,29), что опять противоречит большей удовлетворенности заработком сотрудниками АУП; индекс

Кадровый потенциал современного вуза

недооцененности руководителей АУП (0,51) существенно выше, чем у специалистов (0,29); по факультетам (табл.24) наиболее недооцененными себя ощущают сотрудники Теплоэнергетического, Химико-технологического, Metallургического и Факультета физической культуры.

Таким образом, учитывая противоречие между относительной удовлетворенностью зарплатой именно недооцененных категорий сотрудников, можно сделать вывод, что причиной неудовлетворенности зарплатой является не недооцененность, а сам уровень зарплаты для данной категории как таковой. Так же получается, что недооцененность, хотя и является источником социальной напряженности, имеет меньшее значение, чем неудовлетворенность уровнем зарплаты.

2.8. Уровень социальной напряженности в подразделениях

При оценке уровня социальной напряженности в подразделении следует иметь в виду, что из-за особенностей выборки можно сделать выводы об особенностях социальной напряженности на уровне факультетов, но данные по кафедрам и отделам АУП в силу малочисленности штатных сотрудников каждого подразделения будут нерепрезентативны.

Для начала рассмотрим ситуацию по вузу в целом. Как видно из Рис. 32, подавляющее большинство сотрудников (в целом 73%) оценивает социально-психологический климат в коллективе как благополучный.

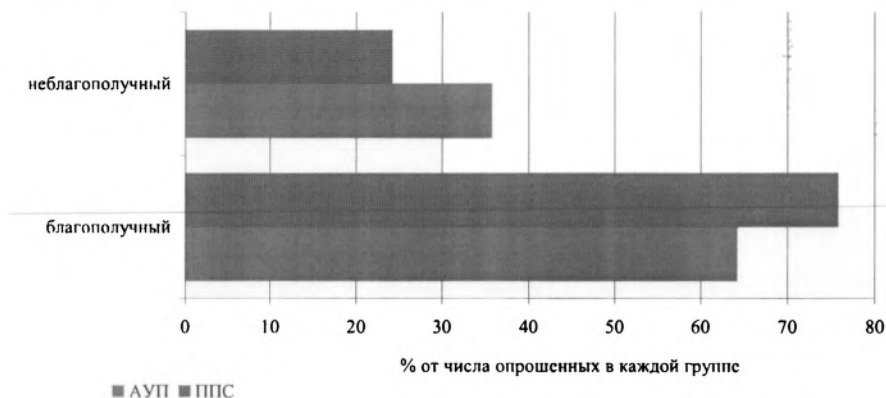


Рис. 32. Общая оценка социально-психологического климата в коллективе

Те, кто оценил социально-психологический климат как неблагоприятный, значительно чаще отмечали неудовлетворенность различными службами факультета и вуза, чаще дают отрицательную оценку ситуации в вузе и его перспективам. Интересно, что сотрудники оценившие климат как неблагоприятный, значимо чаще встречаются

Часть 1: Уральский государственный технический университет
им. первого Президента России Б.Н. Ельцина

среди АУП, чем среди ППС (36% против 24). Это противоречит тому, что, как было отмечено выше, сотрудники АУП, в целом, больше удовлетворены ситуацией в вузе и деятельностью различных служб.

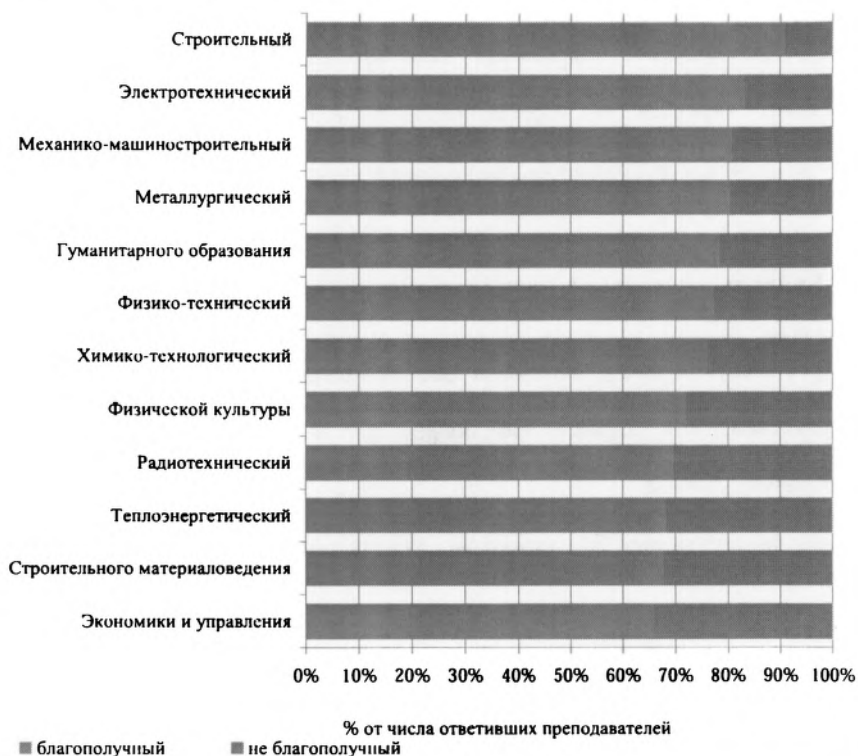


Рис. 33. Оценка социально-психологического климата преподавателями факультетов

Данное противоречие вызвано, вероятно, тремя причинами.

1. Преподаватели, как отмечалось при анализе жизненных ценностей, в большей степени получают удовлетворение от своей профессиональной деятельности, предполагающей возможность самореализации и творчества.

2. Они, в отличие от АУП, имеют более подвижный график работы, могут более свободно распоряжаться своим временем, в большинстве удовлетворены расписанием и могут иметь дополнительные заработки во внерабочее время. Тогда как АУП вынуждены, как правило, работать полный рабочий день и не имеют свободного времени и возможности получить дополнительные доходы (ценность денег и материальных благ, как отмечалось выше, более важна для АУП).

3. Преподаватели, в силу относительно свободного графика работы, реже видят друг друга, реже пересекаются на рабочем месте, что уменьшает вероятность межличностных конфликтов.

Руководители подразделений АУП и заведующие кафедрами значимо чаще, чем рядовые сотрудники, полагают, что климат в их коллективе благополучный. С одной стороны это можно объяснить тем, что они не хотят «выносить сор из избы», ведь именно они по статусу отвечают за социально-психологический климат. С другой стороны такое различие свидетельствует о том, что некоторые руководители не замечают или не хотят замечать проблемы в коллективе или напряженность взаимоотношений между отдельными сотрудниками.

Очень интересен тот факт, что сотрудники АУП, имеющие отношение к учебному процессу, отмечали неблагоприятный климат значительно реже, чем АУП не имеющие отношение к учебному процессу (22% против 44). Вероятно, это связано с тем, что в числе первых больше творческих и ответственных должностей.

Как видно из данных Рис. 33, преподаватели всех факультетов оценили климат в подразделении преимущественно как более благополучный.

Несколько хуже обстоит дела на Факультете экономики и управления, Факультете физической культуры, Теплоэнергетическом, Радиотехническом и факультете Строительного материаловедения. За исключением первого факультета, такую ситуацию можно объяснить тем, что сотрудники этих факультетов чаще других были недовольны материально-технической базой, вопросами НИР, оплатой труда и т.д.

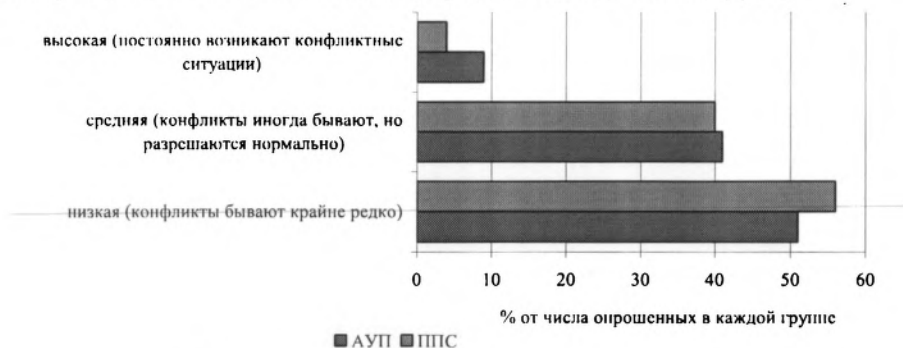


Рис. 34. Оценка социальной напряженности в подразделении

Что касается Факультета экономики и управления, то его сотрудники в большей степени были довольны всеми службами вуза и решением вопросов на факультете. Как показал детальный анализ, неблагоприятный климат ФЭУ может быть вызван чрезмерным честолюбием отдельных сотрудников: неудовлетворенные климатом чаще отмечали такую профессиональную задачу, как стать руководителем высокого уровня, получить докторскую степень. Так же на данном факультете сильная

Часть 1: Уральский государственный технический университет
им. первого Президента России Б.Н. Ельцина

гендерная диспропорция: 80% сотрудников факультета – женщины, тогда как на других факультетах их в среднем по 50%.

Другой показатель замерял уровень конфликтности в подразделении. Как видно из данных Рис. 34, высокий уровень конфликтности отмечает меньшинство – в целом всего 5% опрошенных сотрудников.

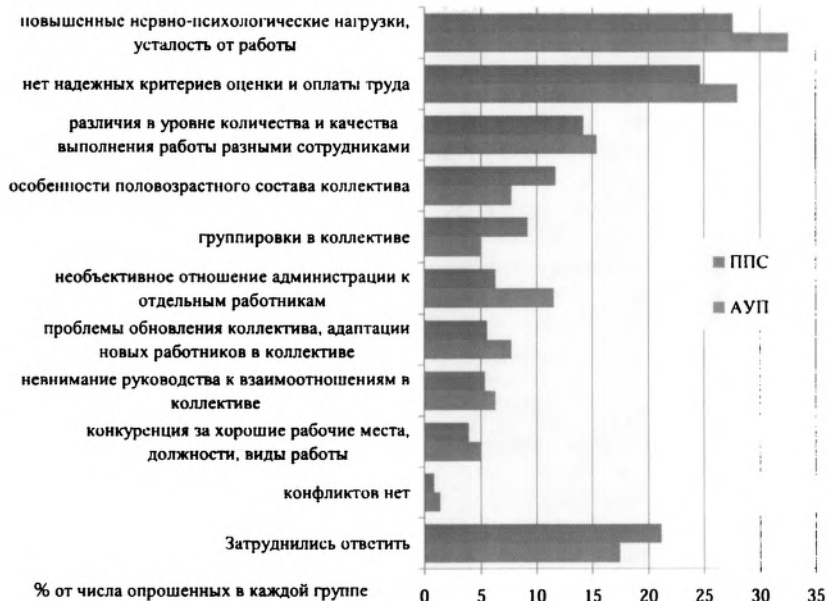


Рис. 35. Основные причины конфликтов в коллективе подразделения

Среди тех, кто указал высокую частоту конфликтов в подразделении, чаще встречаются сотрудники АУП, не имеющие отношения к учебному процессу. В качестве причин конфликтов чаще называются необъективное отношение администрации к отдельным работникам и невнимание руководства к конфликтам в коллективе, наличие в коллективе группировок. Они чаще считают, что величина их заработка зависит от отношения с руководством и не удовлетворены плохой организацией труда.

Таблица 25

Подразделения с вероятным высоким уровнем конфликтности

Подразделение	опрошенные	% указавших высокую конфликтность
Кафедра автомобилей и тракторов, ММФ	4	75
Кафедра государственных и муниципальных финансов, ФЭУ	6	50
Кафедра сервиса и туризма, Факультет физической культуры	14	40

Вместе с тем это частные случаи нескольких подразделений. Мы отобрали только те подразделения (табл. 25), где число опрошенных было больше трех и многие из них указали высокий уровень конфликтности. Однако, следует иметь ввиду, что данные, на уровне конкретных подразделений, не являются репрезентативными.

Основными причинами конфликтов в подразделении (Рис. 35) опрошенные называли повышенные нервные нагрузки и усталость от работы (30% опрошенных) и отсутствие надежных критериев оценки оплаты труда (26%).

Первая причина характерна для всех категорий сотрудников, но особенно для тех, кто нацелен на повышение профессионализма и мастерства. Усталость несколько чаще встречается у преподавателей Факультета экономики и управления. Вторая причина – отсутствие надежных критериев оплаты труда, чаще характерна для мужчин, сотрудников среднего возраста, сотрудников, имеющих техническое образование и людей, неудовлетворенных уровнем оплаты.

Соответственно такие явления, как группировки, необъективное отношение начальства, эксплуатация новичков не имеют в вузе массового характера, но могут служить причиной плохого социально психологического климата в конкретном подразделении. Так группировками и необъективностью начальства чаще недовольны сотрудники Факультета физической культуры, отношением к молодым преподавателям – на Металлургическом факультете, невниманием руководства к взаимоотношениям в коллективе чаще называли на Факультете гуманитарного образования.

2.9. Удовлетворенность в целом профессиональной деятельностью

В данном разделе мы обратимся к исследованию общей удовлетворенности сотрудников их профессиональной деятельностью. Как видно из Рис. 36, несмотря на ту или иную неудовлетворенность самыми разными сторонами работы (уровнем оплаты, социально-психологическим климатом, распределением труда на факультете, службами вуза и т.д.), несмотря на негативные ожидания от перемен, в целом большинство сотрудников удовлетворены своей профессиональной деятельностью. Следовательно, в оценке сотрудниками своей профессиональной деятельности большую роль играет именно содержательная, а не внешняя составляющая. Это проявилось и в относительно малом проценте неудовлетворенных только профессией (в целом всего 1,5%) по сравнению с числом неудовлетворенных только должностью (17,5%).

Анализ социально-профессиональных групп выявил следующие особенности: чем выше ученая степень, тем больше доля удовлетворенных: от 68% среди не остепененных до 93% среди докторов наук; среди АУП (82%) несколько больше удовлетворенных, чем среди

ППС (75%). Здесь почти 22% не удовлетворены своей должностью; по факультетам (Рис. 37) ситуация примерно одинаковая. Только на Радиотехническом (42%) и на Факультете экономики и управления (33%) больше тех, кто неудовлетворен своей должностью.

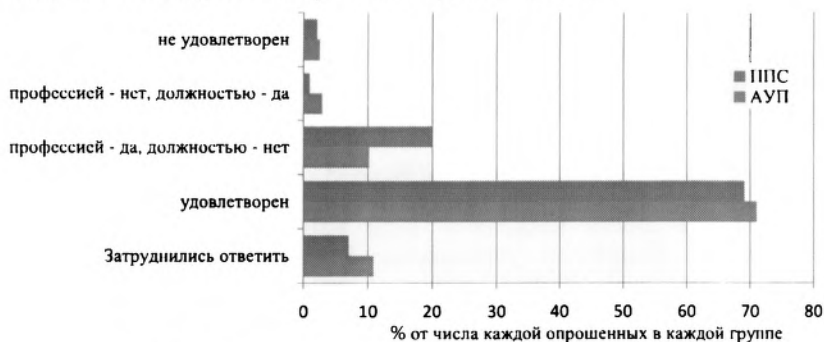


Рис. 36. Удовлетворенность профессиональной деятельностью

Каковы же основные причины неудовлетворенностью работой, по мнению самих преподавателей? Ответ на этот вопрос дан на рисунке 38. Большинство преподавателей не удовлетворены уровнем оплаты труда (63% опрошенных). Как видно из соотношения, низкая оплата – единственная и доминирующая причина неудовлетворенности. Все остальные мотивы характерны только для небольших группы сотрудников (менее 20%).

Следовательно, любые изменения сотрудники в основном будут соотносить с тем, в какую сторону изменится уровень оплаты труда, одобрены и поддержаны будут только те инновации, которые реально повысят зарплату сотрудников, в особенности это касается преподавателей.

Является ли неудовлетворенность сотрудников ситуацией только мнением или выльется в определенные действия? Как показывают рисунки 39 и 40, подавляющее большинство сотрудников настолько удовлетворены своей профессией и работой в вузе, что и не думают о смене места работы. Вместо этого они предпочитают повысить квалификацию. Вместе с тем, текучесть кадров явно коррелирует с удовлетворенностью от профессиональной деятельности и почти не взаимосвязана с удовлетворенностью зарплатой.

Таким образом, проблема неудовлетворенности заработной платой очень волнует сотрудников, но не настолько, чтобы они предприняли такое кардинальное действие как смена работы, это объясняется тем, что сотрудники (большинство из которых-75% имеет стаж 10 лет и более) по разному, но адаптировались к существующей проблеме недостаточной оплаты труда. Кто-то ограничил свои бытовые потребности ради профессиональных, а кто то нашел дополнительные внешние источники дохода.

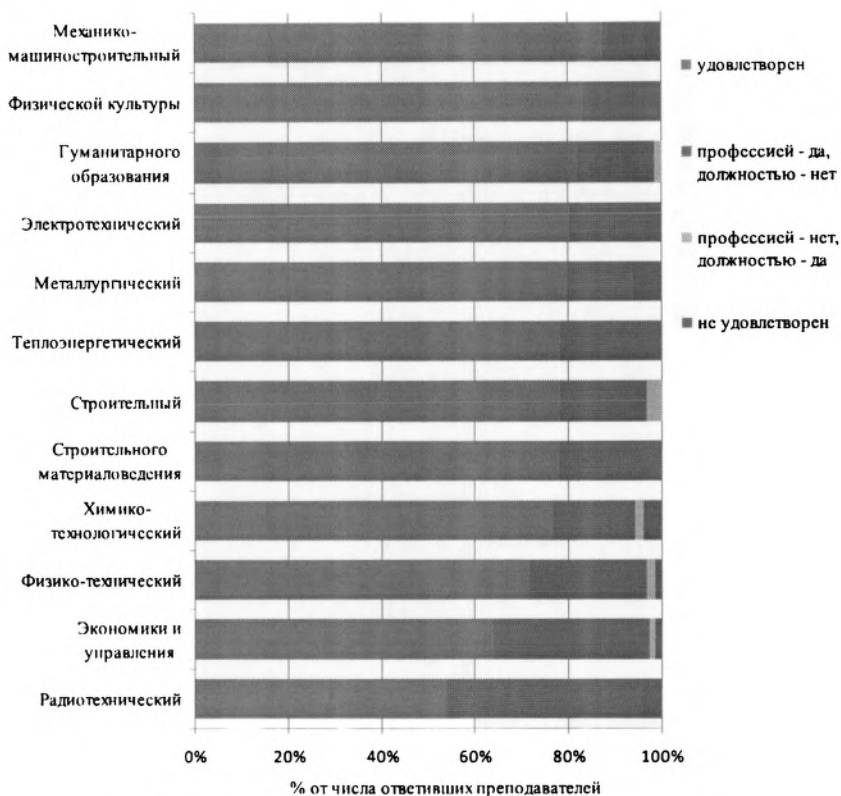


Рис. 37. Удовлетворенность преподавателей по факультетам

Доля сотрудников, планирующих смену работы, составляет менее 5%, что является вполне показателем в экономическом плане (естественным уровнем текучести кадров считается 3-5%). Несколько портит картину тот факт, что среди молодых специалистов (до 30 лет) это показатель составляет 9,8%.

Подводя выводы по оценке социального самочувствия персонала сформулируем основные результаты, полученные в процессе анализа.

– В оценке ситуации в стране, и в оценке актуальной жизненной ситуации у сотрудников преобладает ощущение стабильности, отсутствия как позитивных, так и негативных перемен.

– Перемены в вузе опрошенные при этом оценили скорее отрицательно: они ожидают, что перемены носят скорее формальный, организационный характер и ничего существенного на самом деле не произойдет, а значит, снова будет упущен шанс реально улучшить положение в вузе.

– Более того, содержание и смысл перемен им не понятен, а следовательно вызывает опасения – вдруг ситуация станет хуже. Особенно сотрудники боятся как снижения, так и сохранения текущих низких зарплат и недовольны тем, что не могут сами влиять на перемены.

– Оценивая деятельность различных служб вуза, сотрудники несколько чаще давали положительные оценки. Оценивая деятельность своих факультетов, преподаватели (в целом по вузу) дали нейтральную оценку. Но оценивая вуз в целом, сотрудники дали скорее отрицательную оценку.

– Данная отрицательная оценка почти не связана с социальной напряженностью в подразделениях, но сильно связана с неудовлетворенностью подавляющего большинства сотрудников (но прежде всего ППС) уровнем своей зарплаты. Эта неудовлетворенность почти не связана с несправедливым распределением оплаты внутри коллектива, а объясняется общим низким уровнем зарплат в вузе.

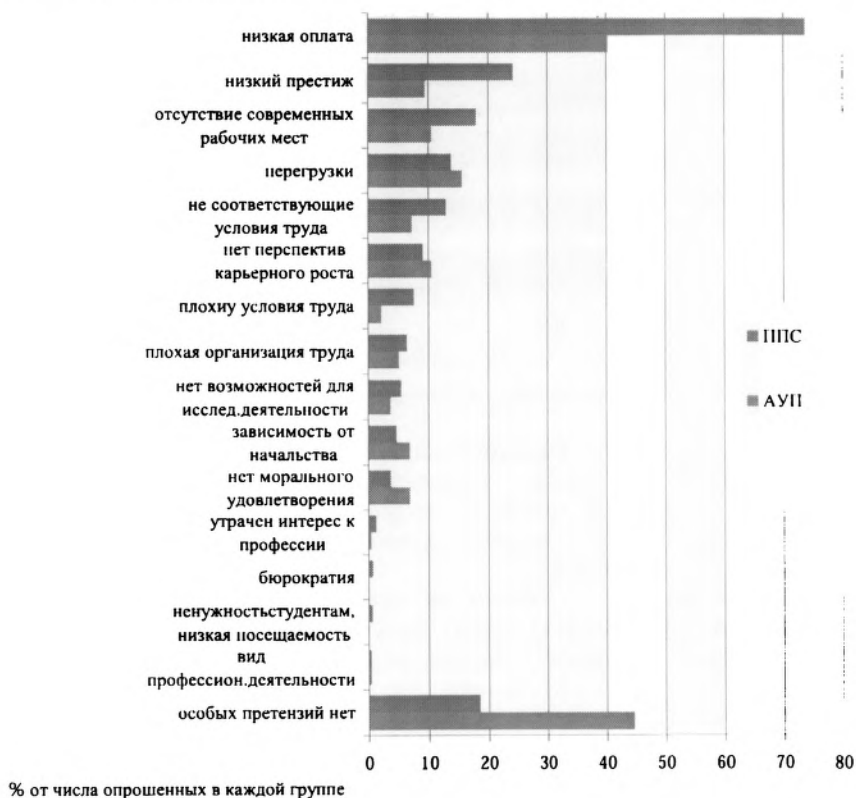


Рис. 38. Основные причины неудовлетворенности работой

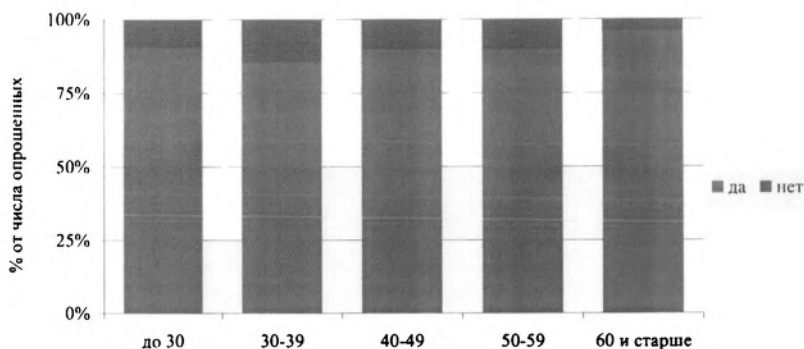


Рис. 39. Если бы была возможность повернуть время вспять, пришли бы Вы опять работать в вуз?

– Тем не менее, профессиональные ценности большинства сотрудников настолько выше материальных, что данная неудовлетворенность не вызывает такого кардинального поведения, как смену профессии или работы. Сотрудник предпочитает решать эту проблему путем профессионального роста и использования различных адаптационных стратегий.

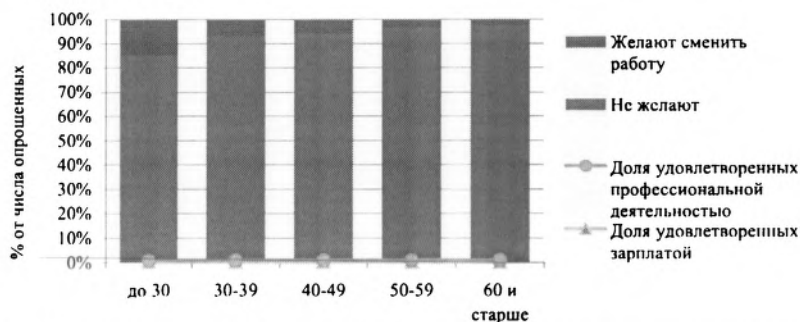


Рис. 40. Доля сотрудников, желающих сменить работу в зависимости от возраста

– Вместе с тем, поскольку неудовлетворенность зарплатой и слабой материальной базой является той призмой, через которую оцениваются инновации в вузе, то это может существенно тормозить любые нововведения. Поддержаны будут только те меры, которые очевидно ведут к повышению уровня оплаты труда сотрудников и улучшению материальной базы (как НИР, так и учебного процесса).

– В вузе достаточно много инициативных сотрудников, нацеленных на инновации, но они не видят своего места и роли в происходящих изменениях, не могут на них влиять, не видят реальной связи инноваций с тем, что они ожидают.

– Это является как результатом недостаточной информированности сотрудников о характере и результатах преобразований, так и не вовлеченности инициативных сотрудников в процесс инноваций.

– Сотрудники АУП испытывают большую удовлетворенность почти всех сферах, чем профессорско-преподавательский состав. Они более позитивно оценивают как ситуацию в вузе, так и перспективу. Однако эта позитивная оценка только кажущаяся. На самом деле АУП больше переживают за собственную должность и зарплату, и поэтому, чаще преподавателей опасаются выражать негативные оценки. На самом деле АУП испытывают больше проблем: они чаще не удовлетворены социально-психологическим климатом, испытывают конфликты, считают себя недооцененными, опасаются, что в процессе реорганизации потеряют работу или им урежут зарплату.

– Существует серьезная дифференциация социального самочувствия по факультетам, наименее напряженная ситуация на факультете Экономики и управления и факультете Гуманитарного образования. Наиболее сложная ситуация на факультетах Радиотехническом и Строительного материаловедения.

3. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕРСОНАЛА

Исследование научно-исследовательского потенциала персонала стоит начать с оценки удовлетворенности сотрудников уже сложившейся практикой выполнения научно-исследовательской работы (НИР), поскольку имеющийся опыт и сложившиеся стереотипы в значительной степени определяют интенции и будущее поведение в этой сфере.

3.1. Оценка состояния НИР в вузе

В предыдущей главе, оценивая ситуацию дел на факультетах, мы уже отмечали, что помимо уровня заработной платы, преподаватели особенно недовольны материально-техническим обеспечением и организацией научной работы на своем факультете. Что касается оценки состояния НИР в вузе в целом (Рис. 41), то подавляющее большинство сотрудников либо затруднились оценить (в целом – 53,5%), либо оценивают состояние НИР так же, как и в других вузах города (26,6%). Это просто свидетельствует о том, что опрошенные штатные сотрудники плохо представляют себе то, как идут дела в других вузах, и здесь более правильным было бы возможно обратиться к мнению внештатных сотрудников, имеющих опыт участия как в НИР УрФУ, так и в НИР других вузах.

К сожалению, при постановке задачи (опрос штатных сотрудников), это момент учтен не был. Поэтому в качестве экспертов были выбраны профессора и заведующие кафедрами, как люди чаще вовлеченные и возглавляющие НИР и имеющие лучшее представление о состоянии НИР в других вузах. Именно среди этой группы доля сотрудников, затруднившихся с ответом составила всего 30%.

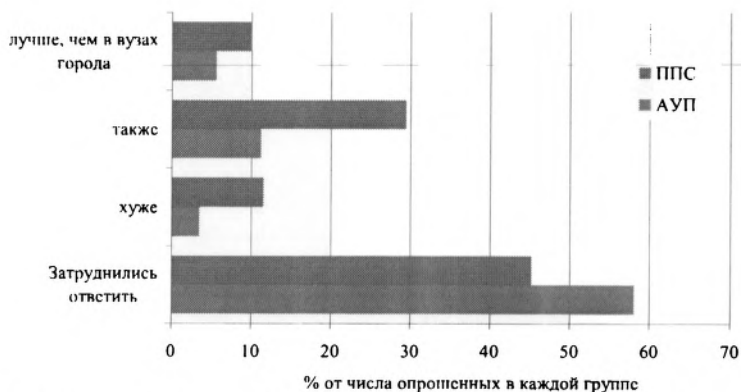


Рис. 41. Оценка состояния НИР в вузе (% от числа опрошенных сотрудников)

Половина профессоров и руководителей кафедр (44 чел. – 51% от числа способных сравнить состояние НИР) полагает, что ситуация в вузе такая же, как и в других вузах города. Лучше оценило ситуацию 23% экспертов, и хуже – 26% (соответственно 19 и 22 чел.).

Таким образом, можно сделать вывод, что и по мнению преподавателей, и по мнению экспертов – профессоров и заведующих кафедрами – ситуация с состоянием НИР в вузе примерно такая же, как и в других вузах города: не очень удовлетворительная организация, слабая материально-техническая база и плохое стимулирование (оплата труда) сотрудников.

Принимают участие в НИР примерно 70% сотрудников, причем среди ППС эта цифра составляет 85,5%, а среди АУП только 29%.

В участие НИР вовлечены: 74,5% преподавателей, не имеющих степени; 86% кандидатов наук; 100% докторов наук.

По факультетам несколько меньшую вовлеченность в НИР можно отметить на Строительном факультете (72% преподавателей) Факультет гуманитарного образования (73%), Механико-машиностроительный (74%) и Радиотехнический (75%). Напротив, наиболее вовлечены сотрудники Химико-технологического (94%), Metallургического (93%), Физико-технического (91%) и Теплоэнергетического (90,5%). Не участвуют в НИР, соответственно примерно 30% сотрудников.

3.2. Удовлетворенность различными сторонами НИР

Для оценки удовлетворенности сотрудников различными сторонами НИР, с одной стороны следует выбрать только тех сотрудников, которые имеют опыт участия в НИР. С другой стороны, ответы тех, кто в НИР не участвует, позволяет понять мотивы, по которым они этого не делают.

По данным, представленным на рисунке 42 видно, что больше всего сотрудники не удовлетворены материальным вознаграждением за НИР (53%), техническим оснащением или материальной базой (47%), возможностью внедрения результатов НИР (39%). Все остальные стороны НИР подавляющее большинство сотрудников устраивает. Таким образом, основная проблема НИР в вузе носит экономический и амбивалентный характер: с одной стороны вкладываются малые средства и, поэтому, нет эффекта, с другой стороны большие средства не вкладываются, поскольку возможность внедрения результатов НИР находится под сомнением.

Решение этого парадокса, казалось бы, заключается в привлечении внешнего государственного и частного капитала, заинтересованного в научных разработках и внедрении результатов НИР. Однако, в современных российских условиях, при ориентации частного капитала на торгово-закупочную и добывающие отрасли, НИР технического вуза будет востребована слабо и фрагментарно. В такой ситуации потребителем НИР должен быть не столько внутренний, сколько внешний рынок, в частности рынок стран бывшего СНГ и развивающихся стран. Причем, учитывая низкую емкость рынка отдельных развивающихся

Кадровый потенциал современного вуза

стран, речь идет о том, что результаты НИР должны заказываться и внедряться по большим числам стран.

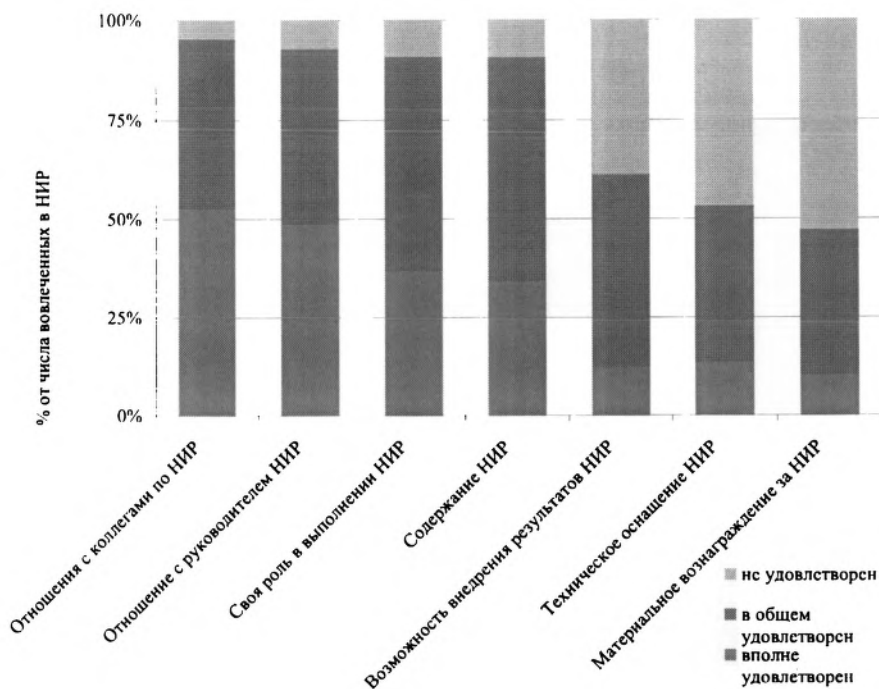


Рис.42. Удовлетворенность различными сторонами НИР

Однако реализация такого подхода в рамках одного, пусть даже крупного и известного университета, вряд ли возможна и требует консолидированных усилий нескольких вузов и соответствующих государственных структур. С другой стороны, конечно, надо учитывать, имеются ли в вузе те разработки, которые будут востребовано на внешнем рынке.

Для оценки общей удовлетворенности НИР различными категориями сотрудников, нами был рассчитан суммарный индекс удовлетворенности всеми сторонами НИР. Для этого каждому аспекту НИР был присвоен условный индекс от 0 (не удовлетворен) до 1 (вполне удовлетворен). Индексы по всем элементам НИР были просуммированы и усреднены. Итоговый индекс измеряется от 0 (сотрудник не удовлетворен всеми сторонами НИР) до 1 (сотрудник удовлетворен всеми сторонами НИР). По всем сотрудникам, участвовавшим в НИР, этот индекс составил 0,525.

Выяснилось, что чем больше у преподавателя стаж работы в вузе, тем меньше он удовлетворен НИР. Так среди тех, кто работает в вузе менее 5 лет, индекс удовлетворенности НИР составил 0,60, а среди тех, кто имеет стаж в УрФУ 20 лет и более, только 0,48. Получается, что по мере работы в вузе у сотрудника накапливается беспокойство проблемами НИР (слабая материальная база, низкая оплата, отсутствие внедрения) и растет неудовлетворенность, которая может найти отражение в снижении качества, формальном отношении к НИР.

Таблица 26

Индекс удовлетворенности НИР по факультетам

факультет	индекс	пр. ошибка
Теплоэнергетический	0,602	0,065
Радиотехнический	0,581	0,055
Физико-технический	0,573	0,057
Электротехнический	0,543	0,078
Факультет экономики и управления	0,538	0,061
Строительный	0,528	0,073
Факультет гуманитарного образования	0,514	0,069
Факультет физической культуры	0,496	0,063
Химико-технологический	0,495	0,057
Металлургический	0,487	0,079
Механико-машиностроительный	0,461	0,078
Строительного материаловедения	0,412	0,078

*Индекс измерялся от 0 (неудовлетворен) до 1 (вполне удовлетворен)

Анализ различий по факультетам (таблица 26) выявил следующие особенности.

– Наибольшую удовлетворенность от НИР испытывают сотрудники Теплоэнергетического факультета.

– Наименьшую проблему в материально-технической базе НИР испытывают сотрудники факультетов Гуманитарного образования и Экономики и управления: действительно им требуется гораздо меньше специальных лабораторий и оборудования. Эта проблема сильнее всего волнует сотрудников факультетов Строительного материаловедения, Механико-машиностроительного и Химико-технологического.

– Меньше всего беспокоятся за внедрение результатов НИР сотрудники Радиотехнического, Строительного и факультета Физической культуры. Больше всего – Химико-технологического, Электротехнического и факультета Строительного материаловедения.

– Проблема оплаты труда за НИР лучше всего решена на Физико-техническом факультете, а вот на факультете Строительного материаловедения, Строительном и Механико-машиностроительном, вызывает наибольшую неудовлетворенность сотрудников.

Далее мы сопоставили две группы преподавателей: тех, кто участвует в НИР (578 чел.) и тех, кто не участвует в НИР (114 чел.) по степени удовлетворенности различными сторонами НИР (табл. 27). Получается, что те, кто не участвует в НИР, выставляют существенно

Кадровый потенциал современного вуза

более низкие оценки удовлетворенности всем элементам НИР. Вместе с тем, заметно, что важной причиной не участия в НИР является то, что возможные отношения с коллегами, руководителем НИР и своя возможная роль в НИР оценивается достаточно негативно.

Таким образом, и те сотрудники, что учувствуют в НИР и те, что не участвуют, не удовлетворены вопросам оплаты, оснащения и внедрения, но те, кто не участвует в НИР, опасаются оказаться неудовлетворенными отношениями в научном коллективе.

Таблица 27

Сравнение ППС, участвующих и не участвующих в НИР

удовлетворенность:	участвует в НИР		не участвует в НИР	
	индекс*	пр. ошибка	индекс*	пр. ошибка
отношения с коллегами по НИР	0,740	0,025	0,240	0,196
отношение с руководителем НИР	0,706	0,027	0,240	0,196
своя роль в выполнении НИР	0,641	0,027	0,271	0,195
содержание НИР	0,624	0,026	0,373	0,290
возможность внедрения результатов НИР	0,365	0,028	0,211	0,255
техническое оснащение НИР	0,343	0,030	0,256	0,257
материальное вознаграждение за НИР	0,293	0,028	0,180	0,251

*Индекс измерялся от 0 (неудовлетворен) до 1 (вполне удовлетворен)

Это опасение связано с отсутствием ученой степени, низкой самооценкой имеющихся у них знаний, подкрепляемой позицией коллег. Наконец, к участию в НИР их просто не привлекают. Так, если среди всех преподавателей 57% отметили, что непосредственный руководитель стимулирует их на занятие НИР, то среди тех, кто в НИР не участвует, такой стимул со стороны руководителя ощущают только 29%.

3.3. Перспективы участия в НИР

Примерно 61% опрошенных сотрудников полагает, что учитывая сложившуюся в вузе ситуацию, им следует заниматься НИР. Среди АУП эта доля составляет 47,5%, а среди ППС 66%. Напомним, что на момент опроса вовлеченными в НИР было примерно 70% сотрудников (85,5% ППС и 29% АУП). Таким образом, доля преподавателей, желающих заниматься НИР, снижается, а доля АУП повышается. Причиной повышения мотивации АУП на научно-исследовательскую деятельность является беспокойство процессом перемен в вузе, желанием поднять свой статус в глазах коллег и руководства, обезопасить себя от сокращения. Как показывает распределение ответов АУП на вопрос о том, каким видом НИР они планируют заниматься, они хуже ППС представляют себе будущий вид НИР (Рис. 43).

В отношении преподавателей прогнозируется снижение числа занятых НИР с 85 до 66%. Этот спад объясняется крайней

Часть 1: Уральский государственный технический университет
им. первого Президента России Б.Н. Ельцина

неудовлетворенностью участников НИР уровнем оплаты труда, материально-технической базой и перспективами внедрения результатов. Вузу необходимо искать новые пути и способы организации НИР - традиционные методы устарели.

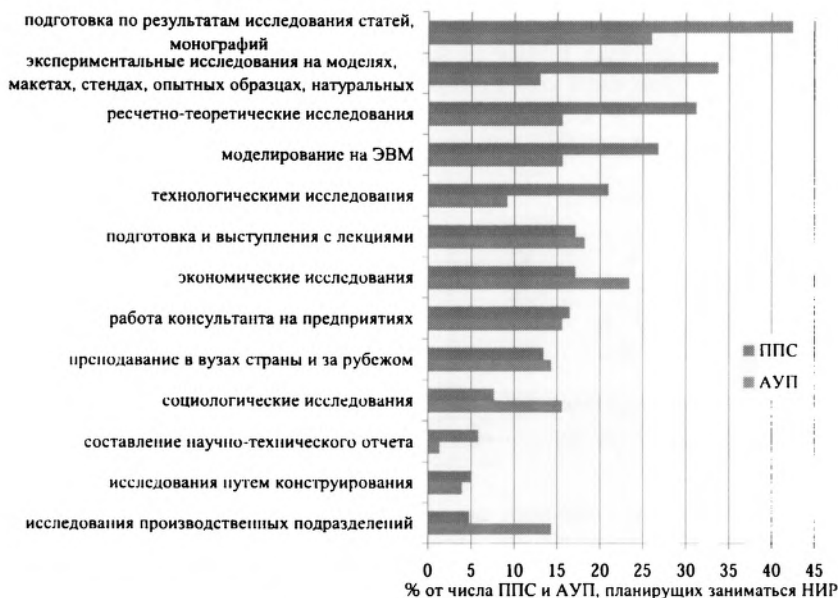


Рис. 43. Предпочитаемый вид НИР

Об отношении к НИР самих преподавателей говорит еще один интересный факт: при оценке важности профессиональных качеств, участие в научно-исследовательской работе получило 18 место, четвертое с конца списка.

3.4. Степень внедрения в образовательную и научную деятельность иностранного языка

Следующим показателем инновационного потенциала персонала является оценка степени готовности вести образовательную и научную деятельность на иностранном языке. По данным, представленным на рисунке 44, видно, что преподаватели значительно лучше владеют иностранным языком, чем АУП, и, вместе с тем их умение ограничено чтением профессиональной литературы и разговорами на бытовые темы. Вести занятия на иностранном языке может, по собственной оценке, всего 7,5% преподавателей, еще 26% может переписываться с коллегами. Таким образом, уровень самооценки знаний преподавателями иностранного языка оставляет желать лучшего.

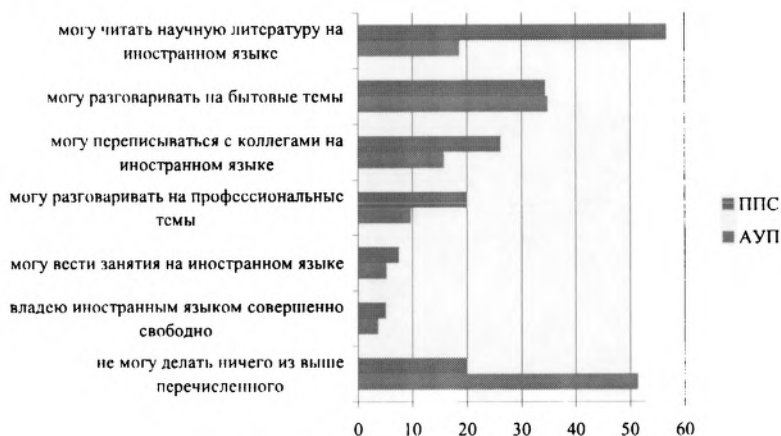


Рис. 44. Степень владения иностранным языком

Знание иностранного языка зависит от ученой степени. Так, среди ППС, доктора наук несколько чаще могут вести лекции (11%), разговаривать на профессиональные темы (36%) и читать иностранную научную литературу (67%). Зато кандидаты наук чаще докторов способны переписываться с коллегами на иностранном языке (31%).

Анализ данных по факультетам показал, что выше всего степень владения иностранным языком отмечается на факультете Экономического управления (15% преподавателей ответили, что владеют языком совершенно свободно). На Химико-технологическом, Электротехническом, Физико-техническом и факультете Гуманитарного образования более 10% преподавателей полагают, что могут вести лекции на иностранном языке.

Оценивая степень своей психологической готовности вести занятия на иностранном языке, 3% преподавателей отметили, что уже имеют опыт такой работы (Рис. 5.5). Еще 3% считают, что психологически готовы и 8% полагают, что почти готовы. Таким образом, почти 85% преподавателей не готовы вести занятия на иностранном языке. Лучше всего с готовностью обстоят дела на Факультете экономики и управления (там 12% преподавателей уже имеют опыт ведения занятий), хуже всего на факультетах Механико-Машиностроительном, Строительном, Радиотехническом и Теплоэнергетическом (на данных факультетах свыше 60% преподавателей совершенно не готовы вести занятия на иностранном языке).

Какие же меры помогут подавляющему большинству преподавателей повысить свой уровень владения иностранным языком? Подавляющее большинство ответивших на это вопрос преподавателей (66%) полагают, что вуза должен организовать курсы. Еще 17% считают,

Часть 1: Уральский государственный технический университет
им. первого Президента России Б.Н. Ельцина

что иностранные студенты должны сами учить русский язык и только 12% готовы выучить язык самостоятельно.

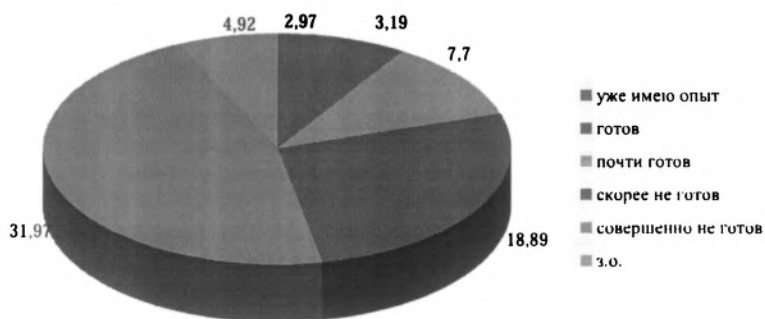


Рис. 45. Степень готовности вести занятия на иностранном языке
(% от числа преподавателей)

Таким образом, можно сделать вывод, что в научной деятельности преподавателей иностранный язык внедрен в основном как средство чтения иностранной литературы. Это означает, что преподаватели вуза в своем большинстве не могут без помощи переводчиков публиковать собственные научные работы в иностранной печати, не могут выступать на международных научных конференциях, да и возможности научной переписки существенно ограничены. Что касается учебной работы, то только менее 10% преподавателей готово вести занятия на иностранном языке, а большая часть надеются на то, что вуз при необходимости организует им курсы.

4. РАЗРАБОТКА НАПРАВЛЕНИЙ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И СПОСОБОВ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

4.1. Оценка необходимости привлечения в вуз молодых специалистов

Как уж было сказано, средний возраст преподавателя УГТУ-УПИ составляет примерно 48 лет. При этом число преподавателей в возрасте 60 лет и старше составляет более 27,5%. Таким образом, кадровый состав вуза требует привлечения значительного числа молодых специалистов, способных в будущем заполнить образующуюся нишу.

С другой стороны, в обществе распространено мнение, что современные молодые специалисты, в силу проблем современной системы образования, имеют гораздо более низкую квалификацию, чем требуется, особенно для работы преподавателем вуза. Чтобы проверить, соответствует ли это мнение фактам, мы предложили сотрудникам вуза оценить уровень квалификации современных молодых преподавателей (Рис. 46).

По данным, представленным на диаграмме видно, что большинство опытных сотрудников ППС (74%) и АУП (60%) полагают, что квалификация современных молодых преподавателей соответствует их возрасту и стажу. Вмесе с тем 20% ППС в возрасте 35 лет и старше и 33% АУП в возрасте 30 лет и старше не довольны уровнем подготовки молодых преподавателей. В данном случае оценка ППС видимо имеет более адекватный характер, так как они чаще взаимодействуют с молодыми коллегами и имеют лучшие возможности для сравнения своей и их деятельности. Мнение сотрудников АУП, на наш взгляд, как раз и отражает распространенный в обществе стереотип о недостаточном уровне подготовки молодых специалистов. Что касается молодых преподавателей, то сравнение их уровня самооценки с оценкой опытных коллег, показывает, что в основном молодые преподаватели оценивают себя вполне адекватно.

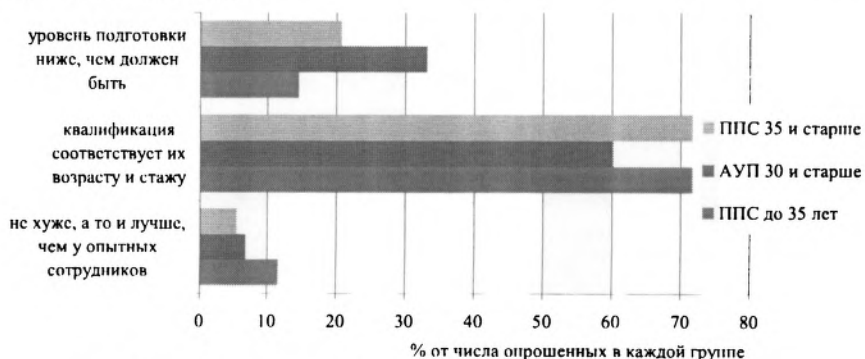


Рис. 46. Оценка уровня квалификации современных молодых преподавателей

Именно поэтому в качестве основного источника формирования будущих кадров университета значительное большинство (65% опрошенных сотрудников) видят собственных выпускников. И действительно, собственные выпускники лучше знакомы с ситуацией в вузе, на факультете, а значит, у них будет более мягкий и короткий период первичной трудовой адаптации. Более того, такой подход позволяет заранее преподавать будущим сотрудникам нужные знания, формировать новые умения и навыки, привлекать к работе научно-исследовательских коллективов вуза. Собственные студенты лучше знакомы и с корпоративной культурой вуза. Выбирая вуз в качестве места работы, они лучше знают, на что идут, а значит, их выбор более взвешен и результаты его пролонгированы.

Как уже было отмечено выше, для сотрудников всех факультетов была отмечена неудовлетворенность формированием кадрового потенциала, мерами по удержанию молодых сотрудников, их продвижению. Особенно остро проблема стоит на Механико-машиностроительном и Радиотехническом факультетах.

Разрабатывая стратегию привлечения в вуз молодых специалистов, необходимо разделить ее на три элемента: стратегия привлечения молодых специалистов, стратегия адаптации и стратегия удержания молодых специалистов.

4.2. Специфика жизненных целей и ценностей молодых сотрудников

Стратегия привлечения молодых специалистов, на наш взгляд должна исходить из учета основных ценностей молодых специалистов. Для этого из всего массива опрошенных мы отобрали молодых преподавателей в возрасте до 35 лет (163 чел.) и молодых сотрудников АУП в возрасте до 30 лет (42 чел.). Данные по молодым АУП, ввиду их малочисленности, нельзя рассматривать как репрезентативные, однако некоторые особенности их ценностных ориентаций и профессиональных планов по этим данным оценить можно. Как показывает рисунок 47, ведущими ценностями молодых сотрудников являются семья, профессиональная деятельность и здоровье. Такую ценность, как материальные блага и молодые ППС и молодые АУП называли значительно реже (5 место). Однако если молодой специалист будет поставлен в ситуацию сложного для него выбора между семьей и профессией, то он предпочтет отказаться от профессии в пользу семьи.

Таким образом, молодых специалистов не интересуют материальные блага, как таковые, однако, планируя семейное будущее, они понимают, что для обеспечения семьи и решения бытовых проблем им необходимо иметь высокий стабильный доход.

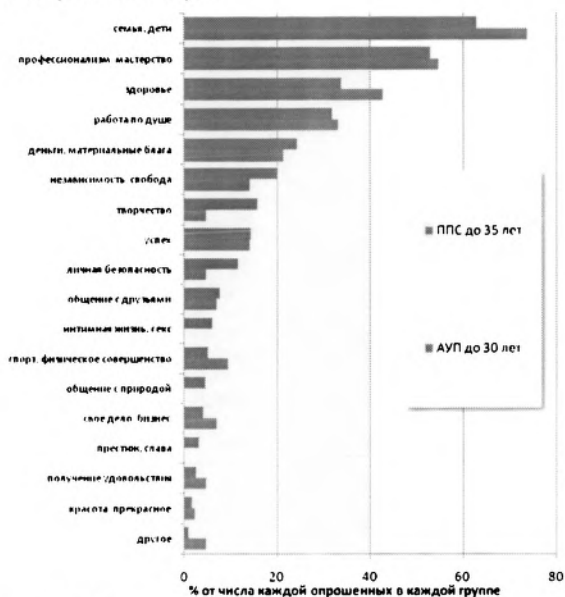


Рис. 47. Жизненные ценности молодых сотрудников

Это находит отражение в профессиональных целях молодых специалистов (Рис. 48). Получение высокой зарплаты становится второй важной целью профессиональной деятельности, не достижение которой может привести к разочарованию и необходимости сменить работу. Так же стоит отметить и различие профессиональных целей молодых ППС и АУП: среди ППС важную роль играет такая цель, как защита диссертации, а среди АУП больше сотрудников желает стать руководителем. Однако обе упомянутые цели, по сути, составляют одну – карьерный рост.

4.3. Меры по привлечению молодых специалистов

Называя основные пути привлечения в вуз молодых специалистов (Рис. 49), опытные сотрудники назвали то, чем они часто думают сами – материальная заинтересованность (по всем сотрудникам 85%), льготное жилье (62%), и лишь затем идут стимулы научного плана: возможность научного творчества (35%) и защита диссертации (27%).

И ППС и АУП в целом солидарны в тех мерах, которые нужны для привлечения в вуз молодых преподавателей. Но если для АУП немного важнее вопросы материальной заинтересованности, то для ППС несколько важнее вопросы научного творчества и защиты диссертации. Интересно, что молодые преподаватели в основном солидарны со своими старшими коллегами. Исключение снова составляют молодые АУП, для которых вопрос доходов исключительно важен (95%), а защита диссертации – нет (19%).

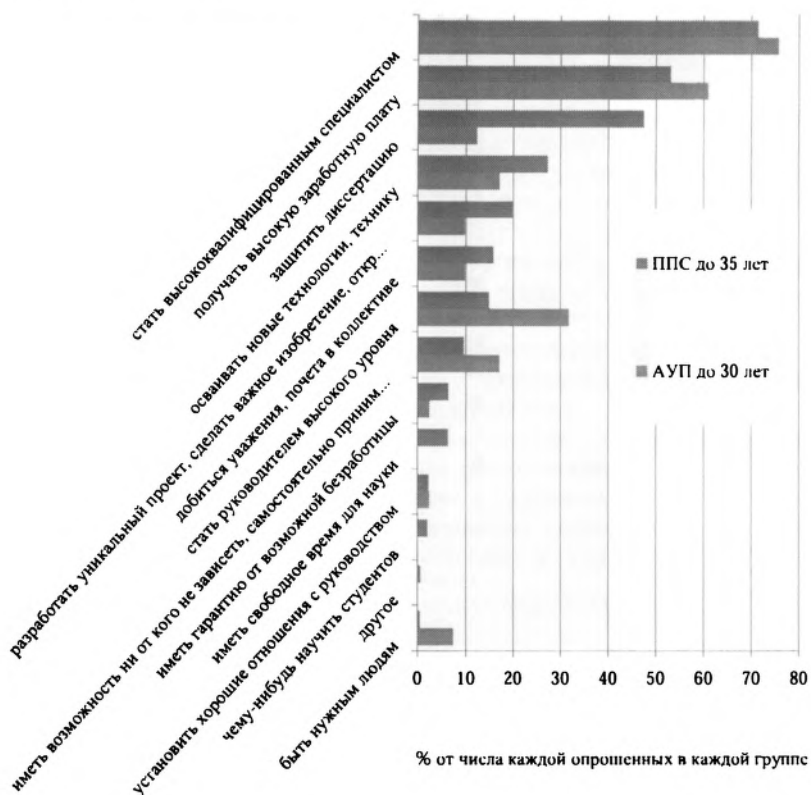


Рис. 48. Цели профессиональной деятельности молодых специалистов

Однако здесь мы позволим себе не согласиться с мнением опрошенных сотрудников. Указывая на первом месте такую меру, как материальную заинтересованность, они скорее исходят из общественного стереотипа, чем из того, какие на самом деле ценности и цели преобладают у молодых специалистов.

Поэтому, при разработке стратегии привлечения в вуз молодых специалистов, задача материальной заинтересованности на самом деле находится на втором плане, в первую очередь молодой специалист нуждается в профессиональном росте и самореализации. Это выражается в необходимости предоставить молодому преподавателю возможность вести преподавательскую, научно-исследовательскую работу на современной научной базе, с возможностью профессионального роста и обмена опытом как с коллегами по факультету (научно-методические семинары и коллективная НИР), так и с коллегами других вузов (участие в

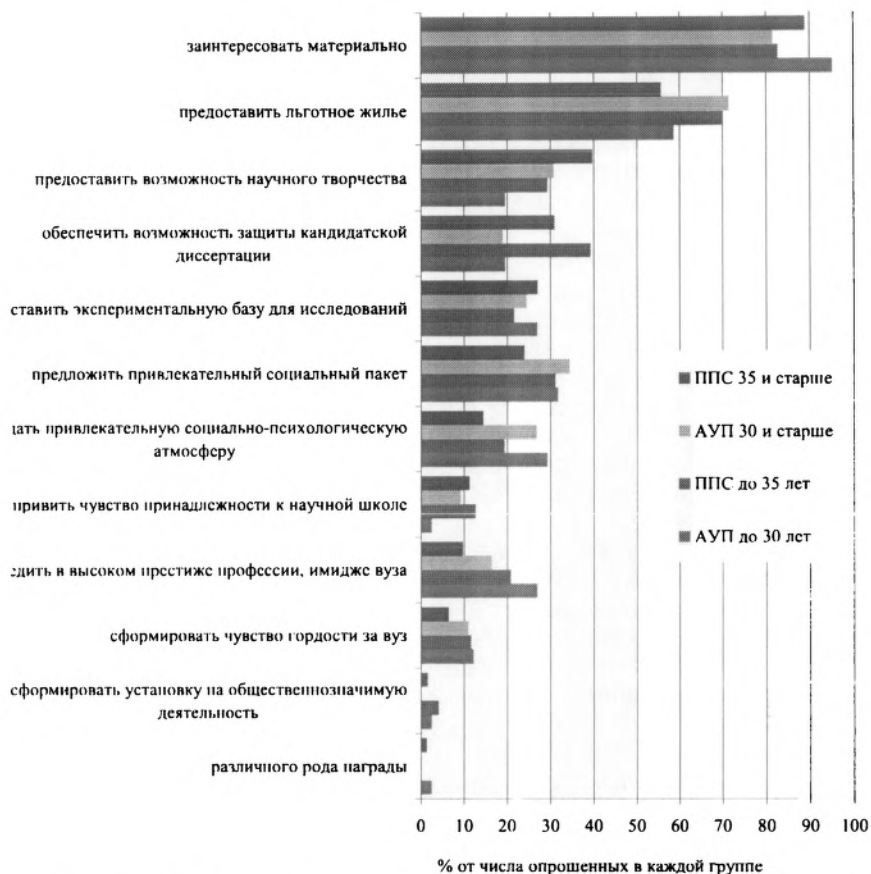


Рис. 49. Представления сотрудников об основных путях привлечения в вуз молодых специалистов

конференциях). Отсюда вытекает необходимость таких мер, как улучшение материально-технической базы научных исследований и учебных курсов, организация научно-исследовательской работы на факультетах в духе сотрудничества и передачи опыта от старших преподавателей молодым, обеспечение и упрощение порядка участия молодых преподавателей в иногородних и международных конференциях, курсы и семинары по подготовке публикаций в различных научных изданиях. Безусловно, эти задачи вуз старается решить. Существуют соответствующие службы и отделы, их деятельностью сотрудники, в общем, удовлетворены, однако большую эффективность эти службы будут иметь в случае посредника – опытного сотрудника факультета,

умеющего и знающего службы вуза и порядок решения дел на факультете и занимающегося решением проблем молодого преподавателя.

Решение проблемы материальной заинтересованности молодых специалистов, которая на первоначальном этапе, как мы доказали при анализе ценностей и целей стоит не так уж остро, заключается в постоянном профессиональном росте с соответствующим ростом уровня оплаты труда. Таким образом, привлекая молодого специалиста на относительно низкую зарплату, ему должны быть предоставлены гарантии и объяснен механизм повышения уровня своего дохода по мере профессионального роста.

Еще одной существенной мерой привлечения молодых специалистов является предоставление им льготного жилья. Данная мера, с одной стороны, вероятно, создает вузу существенные экономические затраты. С другой стороны, ее значение трудно переоценить: получая от вуза жилье, молодой специалист сразу решает часть своих бытовых и семейных проблем, что позволяет ему сосредоточиться на профессиональном росте. Он испытывает чувство благодарности к вузу и более лоялен к вузу в случае каких-либо иных затруднений. Особенно ценно, в условиях современного Екатеринбурга, чтобы данное жилье было расположено недалеко от места работы.

Однако здесь важно, чтобы жилье не сразу передавалось в собственность, чтобы существовала определенная зависимость сотрудника от вуза. Такая мера, как предоставление льготного жилья на условиях аренды (возможно с последующим выкупом) чрезвычайно важна и для привлечения лучших молодых специалистов из других регионов.

Данные качественного социологического исследования (фокус-групповые интервью) подтверждают данные анкетирования преподавателей УГТУ-УПИ. Было проведено две фокус-группы с молодыми преподавателями (аспирантами УГТУ-УПИ и УрГУ). Общие выводы по результатам интервью свидетельствуют о следующем.

Справедливо мнение о том, что и науке в целом, и конкретному ее представителю живется непросто. Однако некоторые преподаватели и ученые имеют значительную поддержку административного ресурса в лице руководителя, кафедры, а некоторые работают исключительно за идею. В целом молодые преподаватели проявляют осознанную позицию, привержены науке, кафедре, вузу, а большинство – преподаванию как виду профессионального занятия. Лояльность к науке держится на высокой мотивации, из которой основной мотив – интерес к конкретному виду деятельности. Значительный мотив – наставничество, личные отношения с руководителем. Однако у некоторых молодых преподавателей обозначается несколько иждивенческое отношение. Они считают, что если они пришли в науку, то в некотором смысле, избранные, элита, для которой должны быть созданы специальные условия, в которых эта научная деятельность оказывается возможна. Основной мотив: «Создайте для нас, дайте! Иначе мы не сможем работать и уйдем!».

Кадровый потенциал современного вуза

Молодые преподаватели определяют традиционный подход к преподавательским кадрам как «кадровому обеспечению» учебного процесса неправильным. Они называют такой подход вульгарным и декларируют необходимость его преодоления.

Кадровую работу, считают они, следует сфокусировать на поддержке таких ценностей профессии преподавателя высшей школы, как склонность к творческому самовыражению через свою профессию, стремление к постоянному совершенствованию процесса преподавания, чувство ответственности за качество преподавания.

Молодые преподаватели настроены на диалогическое взаимодействие с руководящим составом высших учебных заведений, прозрачность целей и средств образовательной и инновационной политики.

Если потенциал вуза в целом, как считают молодые преподаватели, можно определить, как способность комплекса человеческих и материальных ресурсов вуза обеспечивать достижение стоящих перед ним общественно значимых и образовательных целей, а мы можем добавить еще и «экономических целей», то инновационный потенциал кадрового резерва они обозначают как человеческий капитал, определяющий ресурс производства образовательных услуг, количество и качество выпускаемых специалистов с определенным запасом конкурентоспособности. При этом под человеческим капиталом они понимают не только количество и качество молодых преподавателей, аспирантов и соискателей, но и систему отношений «аспирант – руководитель – кафедра – вуз». При этом, как и всякий потенциал, он таит в себе как реализованные возможности, так и нереализованные, и соотношения между ними – это показатель эффективности кадрового потенциала.

Инноватика в научной деятельности привлекательна для молодых преподавателей, они готовы заниматься исследованиями практически все время, и даже отсутствие необходимого оборудования, материалов могут компенсировать сделанными своими руками установками. Однако основным сдерживающим фактором они считают некомфортные условия, необходимость совмещать несколько работ, оформлять многочисленную документацию и др. Преподавание как вид деятельности также привлекателен для молодых преподавателей, нравится влиять на студентов, создавать мировоззрение, самореализовываться.

В создании УрФУ помимо сопротивления, связанного с боязнью осложнений в связи с перестройкой вуза, и собственнического инстинкта у молодых преподавателей вызывает тревогу неочевидность преимуществ. Молодые преподаватели УГТУ-УПИ приводят образы, свидетельствующие о восприятии УрГУ как чужеродной культурной среды, которую им «навешивают в нагрузку», что вызывает раздражение и упование на руководящий состав и грамотные управленческие решения, в которых видится панацея.

Кадровый потенциал вуза отражает не только подготовленность молодых преподавателей к выполнению своих функций в настоящий

момент, но и совокупность их возможностей в долгосрочной перспективе – с учетом возраста, научной и педагогической квалификации, практического опыта, деловой активности, качества деятельности (в том числе результативности), профессиональной мобильности и инновативности, уровня мотивации. Кадровый потенциал молодых преподавателей должен быть принят в качестве одного из центральных объектов управления в вузе в условиях слияния и объединения.

Научная работа – эффективное средство самореализации аспирантов. К сожалению, незначительный процент аспирантов должным образом активно занимаются научной работой. Далеко не все аспиранты ориентированы на науку (в то время как 15–20 лет назад понятия «аспирантура» и «наука» были неразделимы). Институт аспирантуры все больше работает на повышение интеллектуального потенциала общества в целом и все меньше – на воспроизводство кадров для науки и образования.

При планировании поступления в аспирантуру большинство молодых людей исходят из соображений престижа. Большинство акцентируют внимание на том, что «кандидату наук легче сделать карьеру в любом виде деятельности, а не только в науке». Юноши упоминают в качестве сопутствующего мотива поступления в аспирантуру получение отсрочки от службы в армии. Только половина аспирантов собирается в дальнейшем заниматься научной деятельностью.

Информанты отмечают, что аспирантура – самый короткий путь к защите кандидатской диссертации. Она позволяет полностью сосредоточиться на подготовке диссертации. Только немногих аспирантура привлекает, как возможность профессионально заниматься наукой.

Среди опрошенных аспирантов небольшой процент закончили магистратуру, из них у абсолютного большинства при работе над кандидатской диссертацией сохранилась тематика магистерской работы. Магистратура как промежуточная ступень в системе подготовки научных кадров вполне оправдана, поскольку при работе над диссертацией уложиться в трехлетний срок оказывается сложно.

В профессии молодым преподавателям, аспирантам не нравится фактически только одно – низкая оплата труда. Этот единственный недостаток перевешивает множество достоинств данной профессии. Материальное положение, уровень оплаты труда специалистов в той или иной области служит одним из лучших индикаторов отношения общества к данной профессиональной группе. Низкая оплата труда даже лиц с ученой степенью – главная причина снижения интереса студенческой молодежи к научной карьере и аспирантуре как наиболее быстрому пути обретения статуса специалиста высшей квалификации.

4.4. Меры по адаптации молодых специалистов

Привлекая молодого специалиста, необходимо создать условия для его скорейшей мягкой адаптации. Что, по мнению молодых ученых, будет способствовать удачной адаптации молодого преподавателя?

1. Отбор основного ядра молодых специалистов из числа лучших выпускников вуза. Это обеспечивает максимально короткую и мягкую адаптацию, поскольку выпускники уже знакомы и с будущим местом работы и коллегами, вероятно, уже принимали участие в НИРС, знакомы с корпоративной культурой вуза и факультета.

2. Предоставления льготного жилья на условиях аренды или последующего выкупа.

3. Наличие на факультете или подразделении посредника (тьютора), занимающегося решением проблем молодых сотрудников, решением вопросов со службами вуза, получением молодыми преподавателями грантов, помощь для их участия в конференциях и выпуска публикаций.

4. Организация полноценного участия молодых преподавателей в научно-исследовательских коллективах, передача опыта старших сотрудников младшим.

5. Работа курсов повышения квалификации (педагогической и научной) именно молодых преподавателей.

6. Помощь факультета, научного руководителя, тьютора, отдела аспирантуры и докторантуры, других служб вуза в проведении необходимых исследований, публикации материалов и подготовке диссертации.

Проблема адаптации аспирантуры к решению задач кадрового обеспечения науки и высшей школы требует непрерывного мониторинга социальных процессов в научно-технической сфере и системе послевузовского профессионального образования.

Серьезные изменения социальной структуры российского общества, поляризация населения по материальному положению, сдвиги в идеологии и в системе ценностей влияют на процесс воспроизводства кадров высшей квалификации.

Относительная доступность бесплатного послевузовского профессионального образования и весьма ценной на мировом рынке ученой степени в условиях системного кризиса российской науки неизбежно приводит к тому, что значительная часть творчески активной молодежи предпочитает движение по маршруту «аспирантура – диссертация – бизнес (эмиграция)». Многие сильные, конкурентоспособные выпускники аспирантуры и УрГУ и УГТУ-УПИ готовы уйти из науки и сферы образования в иные, более доходные области (бизнес, финансы, государственное управление, сфера услуг).

Процессы, связанные с внутренней и внешней миграцией научных кадров, приводят к резкому уменьшению доли исследователей и разработчиков по отношению к общему числу людей, занятых в экономике города – параметру, характеризующему «наукоемкость»

экономики. Необходимость в кратчайшие сроки «омолодить» демографическую структуру кадрового потенциала науки выводит проблему подготовки научных кадров в разряд приоритетных вузовских задач.

Существенную проблему для адаптации молодых преподавателей составляет мизерная зарплата и проблема с заработками. Для поддержания жизни на минимальном уровне им приходится много и в разных местах работать, что не способствует их научно-педагогическому росту. Низкая зарплата создает психологические проблемы и порождает чувство неудовлетворенности своим трудом: «Общество низко меня оценивает».

Таким образом, для успешной адаптации необходимо наставничество со стороны научного руководителя или старшего товарища на кафедре, постоянного внимания со стороны кафедры выражаемое, в частности, в активном привлечении к выполнению грантов и хозяйственных работ, что существенно повышает жизненный уровень молодого преподавателя.

4.5. Меры по удержанию молодых специалистов

С одной стороны, успешная адаптация является одним из залогов удержания молодых специалистов в вузе. С другой стороны, по мере социально-профессионального взросления, у молодых специалистов возникают новые потребности и проблемы, от решения которых зависит, продолжит ли преподаватель работать в вузе или будет вынужден сменить работу, а иногда и профессию. Анализируя неудовлетворенность сотрудников вуза мы неоднократно отмечали, что в наибольшей степени преподаватели не удовлетворены уровнем оплаты труда, организацией научной работы, материально-технической базой исследований, отсутствием перспектив внедрения НИР. Причем неудовлетворенность растет с возрастом и достигает пика в 40-45 лет.

Получается следующая картина. Молодой специалист приходит работать в вуз и вначале, в общем, удовлетворен своей работой, он защищает кандидатскую диссертацию, получает должность доцента или ведущего специалиста отдела и некоторое увеличение заработной платы. Дальше проходят годы, уровень квалификации и мастерства преподавателя повышается, появляется семья, растут дети, а служебного роста, отдачи от работы и роста заработной платы нет. В результате, работа перестает удовлетворять, сотрудник ищет пути решения и, не находя их, вынужден увольняться.

С этой точки зрения интересно, как сами сотрудники оценивают возможности карьерного роста в вузе. Как показывают данные анкетного опроса (Рис. 51) в целом сотрудники вуза предполагают возможность карьерного роста молодого специалиста. При этом не видят возможности карьерного роста с совокупности примерно 35% сотрудников различных

Кадровый потенциал современного вуза

категорий. Интересен тот факт, что сотрудники старшего возраста несколько более оптимистично оценивают шансы молодого специалиста на карьеру, чем сами молодые специалисты.

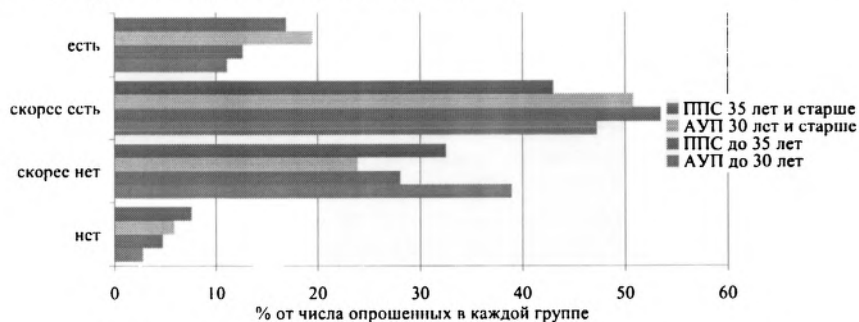


Рис. 50. Возможность карьерного роста молодого специалиста в вузе

Таким образом, для молодого специалиста возможности карьерного роста в вузе скорее существуют, что, безусловно, способствует удержанию в вузе молодого специалиста. Однако эти возможности, как правило, не сильно связаны с ростом оплаты труда. Кроме того, по мере достижения среднего возраста, возможности карьерного роста существенно уменьшаются, зато растет неудовлетворенность зарплатами.

Как мы уже отмечали выше, потенциальная текучесть кадров в вузе составляет примерно 5% и является нормальной. Однако эта текучесть в большей мере происходит именно за счет молодых специалистов.

По результатам проведенных фокус-групповых интервью всех молодых преподавателей и аспирантов можно условно разделить на четыре условных кластера. Типология молодых преподавателей и аспирантов показывает дифференциацию их личностных и деловых качеств, научной активности и жизненных планов (Рис. 51). В дальнейшем необходима разработка вузовской (профессиональной) типологии, которая позволит выявить социальные характеристики аспирантов в различных отраслях и выработать рекомендации по совершенствованию подготовки специалистов высшей квалификации и «удержанию» их в науке и вузе.

I – «высокоресурсные»	II – «депривированные»
III – «мотивированные на науку»	IV – «балласт»

Рис. 51. Типы молодых преподавателей-аспирантов

Первый кластер, «высокоресурсные», включает примерно пятую часть аспирантов (из них большинство мужчин), обладающих ярко выраженными способностями к научной деятельности. Второй, самый крупный, примерно треть – «депривированные», находящиеся в неблагоприятных материальных условиях, а также имеющие проблемы со здоровьем. В третьем кластере объединены «мотивированные на науку». По совокупности всех характеристик члены этой группы наиболее

перспективны с точки зрения успешного обучения в аспирантуре, защиты диссертации в срок и дальнейшей научно-педагогической карьеры. В последнем кластере собраны молодые люди, по объективным и субъективным показателям наименее перспективные для научной и научно-педагогической деятельности, «балласт». Это люди, которые в основном лишь имитируют работу над диссертацией и от которых вузу лучше вовремя освободиться.

Около половины аспирантов третьего кластера заявили о своих намерениях профессионально заниматься научной деятельностью. В совокупности со многими другими показателями (ценностные установки, жизненные приоритеты, социокультурные и интеллектуальные характеристики и др.) это дополнительное свидетельство серьезности намерений претендентов подготовить и защитить диссертацию. Действительно, у большинства представителей третьего кластера работа над диссертацией идет по плану или с его опережением. У аспирантов, входящих в другие кластеры, этот показатель значительно ниже.

Освоение образовательной программы и работа над диссертацией требуют от аспиранта напряженного и кропотливого труда. Молодые люди существенно дифференцированы по успешности обучения и усилиям, затрачиваемым на достижение результата.

Каждый представитель четвертого кластера откровенно говорит, что не трудится напряженно над своим исследовательским проектом. Отсутствие необходимых способностей и сильной мотивации дает негативный кумулятивный эффект.

Аспиранты первого и третьего кластеров, как правило, демонстрируют хорошие результаты и в учебной работе, и в исследовательской деятельности. Есть примеры особенно быстрой подготовки диссертационных работ за счет выдающихся способностей их авторов, но в целом у большинства представителей этих кластеров четко проявляется взаимосвязь вложенного труда и полученного результата.

На ход подготовки диссертации влияют и другие факторы, например, область специализации – у представителей общественных и гуманитарных наук продвижение к защите диссертации идет быстрее. Промежуточные результаты в академической деятельности выше у женщин, они чаще находятся на иждивении родителей и не отвлекаются на подработки, то есть объективно имеют лучшие возможности уделять больше времени научной работе. Большое значение имеет и внутренняя организованность аспирантов.

Материальная обеспеченность семей аспирантов (наряду с мотивацией и способностями к научной деятельности) – важный фактор успешного освоения аспирантской программы. Многие из молодых людей вынуждены совмещать учебу с подработками, которые, как правило, не связаны с наукой и существенно отрывают от работы над диссертацией. Полученные данные свидетельствуют о том, что аспиранты сильно дифференцированы по уровню доходов, а следовательно, и по времени, которое остается для научной работы. Малообеспеченные аспиранты в

основном сконцентрированы во втором кластере: у половины из них средств хватает только на питание.

Количество аспирантов, занимающихся подработками, минимально в третьем кластере, который, как отмечалось, имеет лучшие академические и научные показатели. Однако тривиальный вывод о том, что чем меньше отвлекаешься на подработки, тем лучше идет работа над диссертацией, в некоторой степени опровергает практика аспирантов первого типа, успевающих «делать и диссертации, и деньги». Некоторые аспиранты могут получать доходы и от коммерциализации результатов собственных исследований и разработок (таких в общей сложности около трети). На дифференциацию материального положения аспирантов оказывают определенное влияние финансовые вознаграждения за участие в исследовательских грантах, а также дополнительные стипендии (университетские, корпоративные, именные и проч.). Наибольшее число участников финансируемых исследовательских проектов выявлено в третьем кластере.

Социокультурный потенциал. Под этим понятием мы подразумеваем совокупность и уровень развитых образованием, семейным воспитанием и самовоспитанием личностных качеств, благодаря которым индивид способен к адаптации в различных сферах жизни общества. Индикаторы социокультурного потенциала аспирантов в определенной степени задают предпочтительные сферы его реализации в науке и иных видах деятельности.

Аспиранты четвертого кластера в отличие от представителей первого и третьего кластеров, которые попеременно лидируют по каким-либо позициям (качествам), замыкают рейтинги социокультурного потенциала по всем показателям. Отметим, что эта часть информантов дает вполне адекватную оценку своему интеллектуальному уровню.

В третьем кластере большинство аспирантов свободно владеют иностранным языком. Что касается профессионального владения компьютером, то по этому показателю представители первого кластера существенно опережают всех других аспирантов.

Наличие автомашины и навыки вождения не имеют отношения к профессии научно-педагогического работника, но являются «визитной карточкой» высокого (в условиях России) социального статуса индивида. Депривированные аспиранты, к сожалению, обделены не только деньгами, но и здоровьем, а также социальными связями. В целом социокультурный потенциал «балласта» и депривированных аспирантов низкий. Даже в случае защиты ими диссертации и работы в науке качество такого научно-педагогического сообщества будет невысоким.

Аспиранты, как правило, представляют собой наиболее развитую в интеллектуальном плане часть молодежи, прошедшую несколько ступеней селекции в системе образования. На первый взгляд, странно, что они довольно скромно оценивают свой уровень интеллектуального развития. Скорее всего, научно-педагогическое сообщество задает высокую планку требований. Мотивированные на науку аспиранты

третьей группы оценивают свой интеллектуальный потенциал выше, чем другие респонденты; представляется, что их оценки вполне адекватны. Примечательно, что ни один из членов четвертого кластера не отметил у себя высоких интеллектуальных способностей.

Можно предположить, что аспиранты первого типа более других предрасположены к научно-организационной и коммерческой деятельности в сфере наукоемкого бизнеса; аспиранты третьего и, при благоприятных условиях, второго типов могут найти свое место в научно-исследовательской или педагогической деятельности; аспиранты четвертого типа научную карьеру, по-видимому, не планируют.

Трудности учебы в аспирантуре проявляются в материальных проблемах, необеспеченности научной литературой, слабой материально-технической базой вуза, недостатком средств на проведение исследований. Представители первого кластера реже других озабочены неблагоприятными условиями для научной работы не потому, что находятся в благоприятных условиях. Высокорекурсивные аспиранты умеют самостоятельно справляться со сложными жизненными ситуациями. Для них главная проблема – перегруженность работой: большинство имеют вторичную занятость не менее 20 час в неделю, в том числе треть работает полную рабочую неделю. Таким образом, очная аспирантура у этой группы фактически превращается в заочную. Подобная практика, но в меньшей степени, характерна и для остальных аспирантов. Надо ли говорить, что такое положение негативно влияет на темп продвижения аспиранта к защите диссертации?

Для нынешнего поколения молодых преподавателей и аспирантов уходят в прошлое трудности, связанные с публикацией своих работ, владением иностранным языком. У них мало претензий к научным руководителям. Однако сегодня по-прежнему трудно опубликовать научную работу в центральных российских и зарубежных журналах с высоким импакт-фактором хотя бы потому, что прежде нужно выполнить исследования на высоком научном уровне. По-прежнему основная масса аспирантов знает иностранный язык в объеме «умею читать и переводить со словарем», что отодвигает их на периферию международных научных коммуникаций.

Социально-профессиональные планы молодых преподавателей аспирантов отличаются большой вариативностью направлений социальной и профессиональной мобильности. Очевидно, что наибольшие надежды на воспроизводство научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации могут быть связаны с мотивированными на научную деятельность аспирантами (третий кластер).

Работа преподавателем вуза рассматривается как реальная перспектива почти половиной аспирантов второго и четвертого типа. Среди мужчин эта деятельность привлекает только четверть информантов. Наукоемкий бизнес – новая для России, но очень перспективная сфера применения труда высококвалифицированных специалистов. Так считают аспиранты всех типов.

Другие возможности трудоустройства имеют лишь отдаленное отношение к российской науке и высшему образованию либо вовсе не связаны с ними. Самое массовое предпочтение (половина) – найти хорошо оплачиваемую работу по специальности. Особенно мало желающих расстаться со своей специальностью в третьем кластере. В других кластерах весьма значительна доля тех, кто готов сменить специальность, «лишь бы хорошо платили». Около трети всех аспирантов после окончания аспирантуры намерены искать работу за рубежом. Научной работой после окончания аспирантуры намерены заниматься не более половины из них.

Таким образом, основной мерой по удержанию молодых специалистов является обеспечение им возможности и условий постоянного профессионального и служебного роста с соответствующим ростом уровня оплаты труда. Однако эта мера требует взвешенной кадровой политики в отношении сотрудников старшего и среднего возраста, занимающих руководящие и ответственные должности. Удержание и той и другой группы требует существенного увеличения фонда оплаты труда, который в свою очередь должен формироваться за счет внедрения результатов НИР. То есть решение проблемы удержания молодых специалистов невозможно без решения целого комплекса связанных проблем вуза.

5. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ СЛУЖЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

В данном разделе решается задача анализа системы служебно-профессионального роста и продвижения профессиональных групп через систему показателей: функциональные требования к работнику вуза; личностные требования к работнику вуза; резервы улучшения кадрового потенциала.

5.1. Функциональные требования к работнику вуза

Вопросы, связанные с формированием и развитием кадрового потенциала, в первую очередь затрагивают тему соответствия работников вуза требованиям и стандартам профессиональной деятельности, ее самооценки. При проведении данного исследования нас интересовали условия «комплектования» вузов научно-педагогическими кадрами, возможность отбора на должности преподавателей вузов действительно лучших претендентов, создание условий соревнования, которые бы мотивировали преподавателей постоянно повышать свой профессиональный уровень. Анализ функциональных требований к работнику вуза строился на основе представлений: об идеальной кадровой структуре; о порядке и основаниях занятия должности заведующего кафедрой, декана, начальника отдела, службы; о роли показателей деятельности преподавателя при оценке его профессионализма; о приоритетах в деятельности заведующего кафедрой; периода последнего повышения квалификации.

При оценке основных источников формирования кадров университета работникам было предложено указать несколько вариантов ответа (количество не ограничивалось) или дописать свой ответ. Как видим, опрошенные выбрали такие источники, как «штатные преподаватели-профессионалы со стажем работы в вузе» (в целом 65%) и «собственные выпускники вуза» (в целом 70%) (Рис. 52).

Мнения по поводу формирования кадрового состава вуза за счет привлечения совместителей разделились. Предпочтительнее оказались практики, подготовленным для преподавательской деятельности (в целом 32%) и высокоэффективные профессионалы (31%). Значительно менее привлекательны для опрошенных высококвалифицированные преподаватели зарубежных вузов (18% всех сотрудников). Еще менее популярны высококвалифицированные преподаватели отечественных вузов (15%). Невысокое мнение по поводу привлечения преподавателей-совместителей, наверняка, связано с общеизвестными проблемами организационного порядка.

На мнение об источнике формирования кадров влияет стаж работы сотрудника в УГТУ-УПИ: чем дольше сотрудник работает в вузе, тем больше он привержен идее стабилизации штатного преподавательского состава. Привлечение зарубежных преподавателей наиболее симпатично преподавателям с наименьшим стажем работы в УГТУ-УПИ.

Кадровый потенциал современного вуза

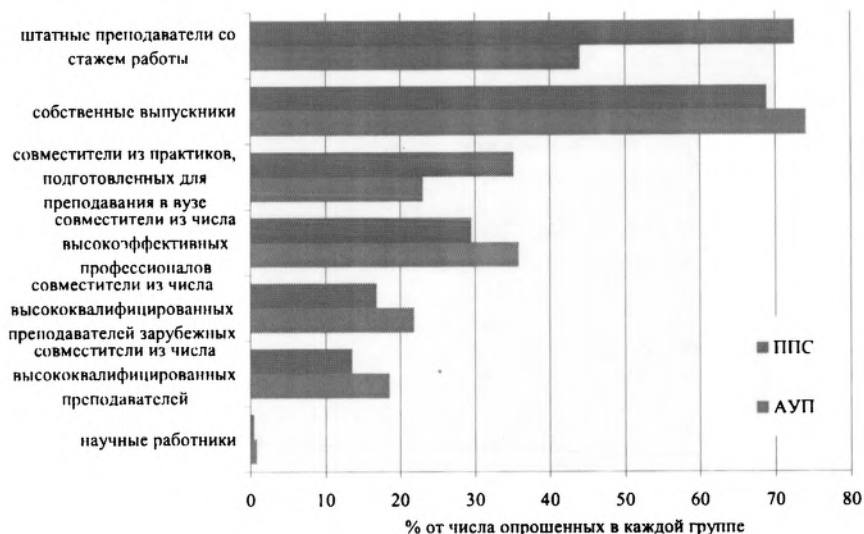


Рис. 52. Основные источники формирования кадрового состава вуза

Идеальная кадровая структура ППС в представлениях сотрудников выглядит как стабильная штатная преподавательская структура, ядро которой составляют университетские преподаватели в классическом понимании этого слова, и пополняемая, прежде всего, за счет собственных выпускников (Рис. 53).

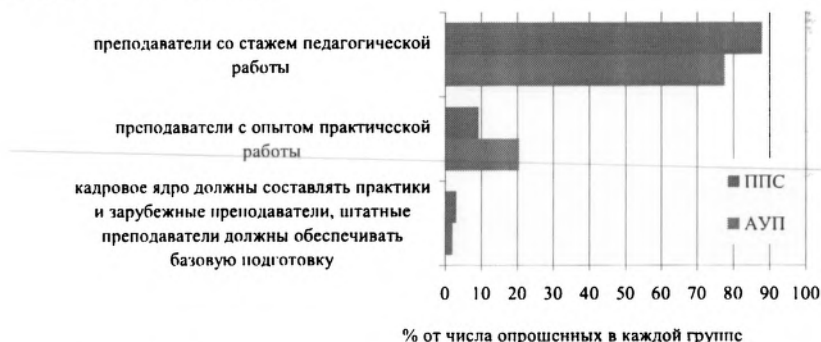


Рис. 53. Идеальная кадровая структура преподавательского состава вуза

Заметим, что со всеми плюсами эта картина имеет очевидный минус — склонность к консервации. Отсутствие образцов для сравнения стандартов деятельности, превалирование традиционных методов работы, трансляция традиций и сопротивление инновациям, стремление монополизировать, контролировать и ограничивать информацию,

сакрализация профессиональных процедур – далеко не полный перечень коммуникативных ограничений закрытой штатной структуры. Очень часто преподаватели – внешние совместители – привлекаются в ситуации дефицита специалистов конкретного профиля и несут не просто иную культуру, но и иной, почти всегда более высокий уровень профессионализма, что позитивно влияет на качество образовательного процесса. Необходимо учитывать также, что при отборе кандидатов на преподавательские должности должна быть обеспечена конкурентная среда выбора претендентов. Закрыв перед ними дверь, вуз рискует не только оказаться в изоляции от передового зарубежного и отечественного опыта, но и снизить качество ППС.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что сотрудники вуза являются приверженцами закрытой кадровой политики – пополнения основного штата ППС за счет собственных выпускников, выступая против привлечения совместителя из числа других вузов (отечественных в большей степени, чем зарубежных), допуская только привлечение к преподаванию профессионалов-практиков.

Деятельность вузовского преподавателя многогранна, она охватывает учебную, учебно-методическую, научно-исследовательскую, организационно-методическую и воспитательную работу. Его профессиональная деятельность автономна, способы оценки компетентности преподавателя часто опосредованы.

Определение уровня качества преподавателя невозможно без установления его показателей и формулировки критериев. Неразработанность многих вопросов приводит к тому, что преподаватели включают в показатели успешности своей работы все, что каким-то образом связано с их деятельностью и оказывает влияние на повышение эффективности обучения студентов.

Что необходимо учитывать при оценке профессионализма преподавателя, по мнению самих преподавателей?

Оценка качеств, характеризующих профессионализм преподавателя, осуществлялась по 5-бальной шкале. Для удобства анализа сконструирован индекс, который измеряется в интервале от 1 (низкая оценка) до 5 (высокая оценка).

Как указывалось выше, выделяются несколько видов деятельности преподавателя. Но при этом главной его задачей, как известно, является учебно-воспитательная деятельность, в сочетании с научной деятельностью, с высоким творческим потенциалом. Оценки опрошенных адекватно высоко отражают эту цель. Высокая степень важности придается таким качествам, как глубокое знание предмета и умение обобщать и анализировать материал, умение заинтересовать им студентов и контактировать со студенческой аудиторией.

Важность различных качеств при оценке профессионализма преподавателя (по мнению опрошенных преподавателей)

качество преподавателя:	индекс
глубокое знание предмета	4,77
умение передавать научные знания студентам	4,56
умение увлечь, заинтересовать предметом	4,56
умение контактировать со студенческой аудиторией	4,45
умение обобщать и анализировать материал	4,34
уровень ответственности в выполнении должностных обязанностей	4,30
работоспособность	4,21
доброжелательность к студентам	4,19
уровень образования (научная степень)	4,19
наличие творческой составляющей в работе	4,15
исполнительность и дисциплинированность	4,07
умение решать нестандартные задачи	4,00
харизма, особые личные психологические качества	3,97
посещаемость студентами занятий	3,56
стаж работы (от 10 лет)	3,49
уровень успеваемости студентов по его предметам	3,34
участие в научно-исследовательской работе	3,24
наличие сертификатов, дипломов, патентов	3,17
общее количество публикаций	3,12
количество публикаций в зарубежных изданиях	2,81

Второй блок качеств, который можно условно назвать личностными составляющими профессионализма, также оценен преподавателями как важный. Сюда относятся такие качества, как ответственность, работоспособность, доброжелательность, творчества, дисциплинированность и харизма.

Из таблицы видно, что третьестепенными для оценки профессионализм и результативность качествами преподаватель считает статистически фиксируемые показатели его профессиональной деятельности: посещаемость и уровень успеваемости студентов, стаж работы, количество публикаций и сертификатов. Наименее важным статусом наделен параметр количества публикаций в зарубежных изданиях.

Таким образом, параметры профессиональной деятельности, результаты которых зависят не только от усилий самого преподавателя, но и от степени успешности взаимодействия со средой, считаются средне- и маловажными в оценке его профессионализма.

В данном исследовании предпринята попытка сформулировать набор качеств преподавателя, характеризующих его профессионализм, состоящий из этических, профессиональных и организационно-методических стандартов. Данный подход необходимо корректировать в дальнейшем, дорабатывая до системы показателей оценки уровней профессионализма преподавателей.

Важным функциональным требованием к преподавателю является самоконтроль и саморегулирование его деятельности, в том числе и в повышении собственного профессионального уровня. Система профессионального совершенствования преподавателя существует сегодня во многом формально. Требование повышать квалификацию ППС раз в 5 лет хоть и существует, но в качестве инструмента конкурсного отбора не работает.

Анализ периода последнего повышения квалификации ППС подтверждает это. Только 75% опрошенных преподавателей прошли повышение квалификации в течение последних 5 лет (Рис. 54).

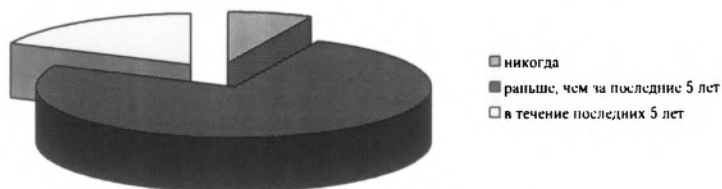


Рис. 54. Период последнего повышения квалификации (%)

Характеристика функциональных требований, предъявляемых к работнику современного вуза, будет неполной без исследования требований к непосредственным руководителям – деканам, заведующим кафедрами, руководителям не учебных подразделений.

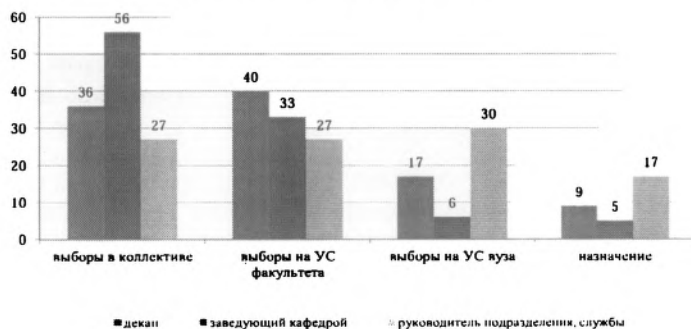


Рис. 55. Предпочтительный порядок занятия должности* (%)

В настоящий момент в вузе существует следующий порядок выдвижение кандидатуры декана трудовым коллективом факультета.

* ответы, касающиеся декана и заведующего кафедрой отражают мнение ППС, ответы о должности начальника отдела – АУП.

Кадровый потенциал современного вуза

Должность заведующего выпускающей кафедры занимается кандидатом после утверждения его кандидатуры на Ученом совете факультета, а общеуниверситетской кафедры – на Ученом совете университета. Руководители не учебных подразделений университета назначаются руководством университета.

Результаты исследования выявили неоднозначные мнения сотрудников по поводу порядка занятия должностей непосредственных руководителей (Рис 54).

Резюмируя мнения опрошенных, можно сделать вывод о том, что в отношении заведующего кафедрой и декана существующий порядок занятия должности поддерживается. В отношении руководителя не учебного подразделения, существующий порядок – назначение вышестоящим руководителем – не находит поддержки у большинства опрошенных АУП.

Приоритетными основаниями для занятия должностей заведующего кафедрой и декана преподаватели считают наличие докторской степени и стажа работы на кафедре, факультете, для руководителя не учебного подразделения – базовое профессиональное образование и стаж работы в подразделении (Рис. 56).

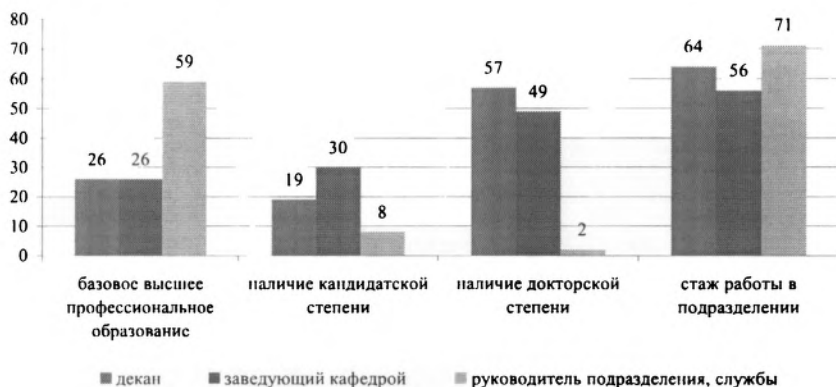


Рис. 56. Приоритетные основания для занятия должности*

Задача эффективного осуществления преподавателями своих функций требует, чтобы современный заведующий кафедрой овладел дополнительными к своим, классическим, компетенциями, диктуемыми новыми социально-экономическими условиями.

Для оценки функциональных требований, предъявляемых к заведующему кафедрой, преподавателям был предложен вопрос, содержащий список направлений деятельности заведующего кафедрой и просьбу расставить рейтинговые баллы. Предусматривалась также возможность дополнить направления своим вариантом.

* ответы, касающиеся декана и заведующего кафедрой отражают мнение ППС, ответы о должности начальника отдела – АУП.

Для анализа приоритетов деятельности заведующего кафедрой был рассчитан индекс, отражающий место, на которое в среднем поставили данный приоритет: от 1 – самый важный до 10 – самый не важный (табл. 29).

Таблица 29

Рейтинг приоритетов деятельности заведующего кафедрой
(по мнению преподавателей)

значение	индекс:
разработка стратегии развития кафедры	1,82
решение вопросов материально-технического обеспечения деятельности кафедры	3,40
организация и оптимизация учебного процесса, контроль за выполнением всех видов учебных занятий	3,82
организация учебно-методической работы, стимулирование преподавателей на создание авторских курсов по дисциплинам кафедры	4,04
организация использования преподавателями педагогических методов и средств, обеспечивающих высокое качество учебного процесса, обеспечение возможности использования в учебном процессе новых информационных технологий	4,14
организация научной работы, поиск и привлечение госбюджетных и хоздоговорных НИР	4,14
создание на кафедре условий для формирования у студентов компетенций, обеспечивающих успешность в профессиональной деятельности	4,40
привлечение к работе на кафедре молодых специалистов, планирование повышения квалификации и научной карьеры преподавателей кафедры	4,66
привлечение к работе на кафедре профессионалов-практиков	4,95
работа по улучшению социально-психологического климата в коллективе	5,42

Согласно индексу, самым приоритетным направлением деятельности заведующего кафедрой является разработка стратегии развития кафедры, что понятно, в свете происходящих в вузе организационных перестроек. Вопросы, связанные с материально-техническим обеспечением деятельности кафедры стоят на втором месте по важности для опрошенных преподавателей. Необходимо заметить, что ситуация, складывающаяся в стране и вузе в течение последних лет, негативно сказалась на материальном положении кафедр. Следствием этого стала переориентация задач заведующего на решение вопросов, связанных с обеспечением кафедры необходимой материально-технической базой. На третьем месте – вопросы, связанные с организацией и контролем учебного процесса, хотя должно быть наоборот

Рейтинг приоритетов направлений в деятельности заведующего кафедрой и складывающийся согласно ним его облик напоминает, образно говоря, образ начальника воинского подразделения в военное время. Прежде всего, политик, лоббирующий интересы своей кафедры, хозяйственник, добытчик, организатор и контролер.

Примерно одинаковую важность в глазах опрошенных занимают вопросы учебно-методического, педагогического и научно-исследовательского сопровождения образовательного процесса, а также

Кадровый потенциал современного вуза

«работа со студентами» (четвертое место). «Работа с коллективом» – на пятом месте.

Мнения заведующих кафедрами и рядового преподавательского состава различаются незначительно (табл. 30).

Таблица 30

Рейтинг приоритетов деятельности заведующего кафедрой

Рейтинг приоритетов деятельности заведующего кафедрой:	Рядовой преподаватель		Заведующий кафедрой	
	Индекс	Пр. ошибка	Индекс	Пр. ошибка
разработка стратегии развития кафедры	1,878	0,133	1,789	0,624
решение вопросов материально-технического обеспечения деятельности кафедры	3,263	0,157	3,528	0,801
организация и оптимизация учебного процесса, контроль за выполнением всех видов учебных занятий	4,033	0,2	3	0,758
организация учебно-методической работы, стимулирование преподавателей на создание авторских курсов по дисциплинам кафедры	4,051	0,179	4,324	0,874
организация использования преподавателями педагогических методов и средств, обеспечивающих высокое качество учебного процесса, обеспечение возможности использования в учебном процессе новых информационных технологий	4,257	0,193	4,333	0,751
организация научной работы, поиск и привлечение госбюджетных и хоздоговорных НИР	4,042	0,188	3,711	0,833
создание на кафедре условий для формирования у студентов компетенций, обеспечивающих успешность в профессиональной деятельности	4,483	0,2	4,154	1,06
привлечение к работе на кафедре молодых специалистов, планирование повышения квалификации и научной карьеры преподавателей кафедры	4,762	0,211	4,128	1,016
привлечение к работе на кафедре профессионалов-практиков	5,136	0,217	4,974	1,044
работа по улучшению социально-психологического климата в коллективе	5,498	0,243	4,921	1,184

Заведующие кафедрами большую значимость придают вопросам организации и контроля учебного процесса, организации НИР и работе с персоналом. Работа со студентами оценивается ими чуть ниже, чем у преподавателей.

В целом можно сделать следующие выводы.

1. Подавляющее число всех респондентов удовлетворены профессиональной деятельностью, но каждый пятый респондент при удовлетворенности своей профессией, не удовлетворен своей должностью, это можно рассматривать как позитив, то есть как потенциальный кадровый резерв. На уровень неудовлетворенностью своей профессиональной деятельностью огромное влияние оказывает низкий уровень оплаты труда.

2. Формирование кадров университета, по мнению респондентов, должно происходить главным образом за счет штатных сотрудников и собственных выпускников.

3. Выявлено, что параметры профессиональной деятельности, результаты которых зависят не только от усилий самого преподавателя, но и от степени успешности взаимодействия со средой, считаются средне- и маловажными в оценке его профессионализма.

4. Отношение руководства структурных подразделений: заведующего кафедрой и декана существующий порядок занятия должности поддерживается. В отношении руководителя не учебного подразделения, существующий порядок – назначение вышестоящим руководителем – не находит поддержки у большинства опрошенных АУП.

5. Рейтинг приоритетов направлений в деятельности заведующего кафедрой – показывает, что он (заведующий) должен быть, прежде всего, стратег, лоббирующий интересы своей кафедры,. Он хозяйственник, добытчик, организатор и контролер.

5.2. Личностные требования к работнику вуза

Важными показателями состояния системы служебно-профессионального роста являются ценностно-смысловые компоненты профессиональной мотивации. Личностные требования к работнику вуза рассматривались через показатели: соответствия работника вуза требованиям современных социально-экономических условий; личных качеств работника современного вуза.

Оценка соответствия работника производилась по 5-бальной шкале (Рис. 57).

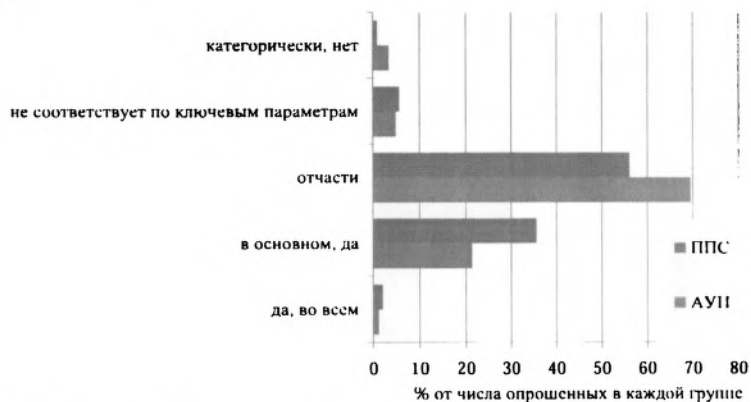


Рис. 57. Степень соответствия работника требованиям современных социально-экономических условий

Согласно процентному соотношению, большая часть сотрудников считают соответствие работника вуза современным социально-экономическим условиям частичным. Преподаватели степень соответствия оценивают более оптимистично (36% против 21% в АУП считают работника соответствующим условиям по ключевым параметрам).

Значительную роль в оценке адекватности работника вуза современным условиям системы играют его личностные качества.

Какие качества необходимы работнику современного вуза? Для оценки этого показателя мы сгруппировали личностные качества по следующей схеме (табл. 31)

Таблица 31

Классификация личностных качеств сотрудников

Потребность в профессиональном самосовершенствовании	умение и желание учиться инициативность, чувство нового, постоянный творческий поиск
Профессиональная компетентность	профессионализм, работоспособность знание законов и правовая грамотность глубокие профессиональные знания
Социальная компетентность	деловая хватка, чутье, предприимчивость интуиция опыт, правильность оценки ситуации, житейская мудрость общительность, коммуникабельность, умение работать с людьми ориентация на карьеру, настойчивость, честность, упорство, деловитость
Ответственность	дисциплинированность, организованность, исполнительность четкая организация своей работы, культура труда умение концентрировать силы на основной проблеме, не поддаваться течучке самостоятельность, независимость трудолюбие, высокая трудоспособность
Моральный облик	порядочность, честность пренебрежение моралью, наглость, хитрость, зависть, жлезная хватка, ловкость, приспособленчество (добавлены опрошенными) интеллигентность

Как показывают данные Рис. 58 только примерно половина опрошенных преподавателей и примерно треть респондентов из числа АУП отмечают как основные личностные качества, характеризующие потребность в профессиональном самосовершенствовании.

Из личностных качеств, характеризующих профессиональную компетентность работника современного вуза, высоко отмечена значимость профессионализма, работоспособности (ППС – 59%, АУП – 34%) и глубоких профессиональных знаний (ППС – 64%, АУП – 49%); правовой грамотности и знанию законов преподавателями (6%) в отличие от АУП (25%) не придается особая значимость.

В блоке личностных качеств, характеризующих социальную компетентность работника обе группы работников высоко оценили общительность, коммуникабельность, умение работать с людьми (ППС – 44%, АУП – 42%), не придав особой значимости другим. Однако следует отметить и различия в оценках по группам: респонденты из числа АУП существенно большей важностью наделяют такое качество, как «деловая хватка, чутье, предприимчивость». Зато преподаватели в 3 раза чаще, чем АУП выбрали как основное качество интуицию.

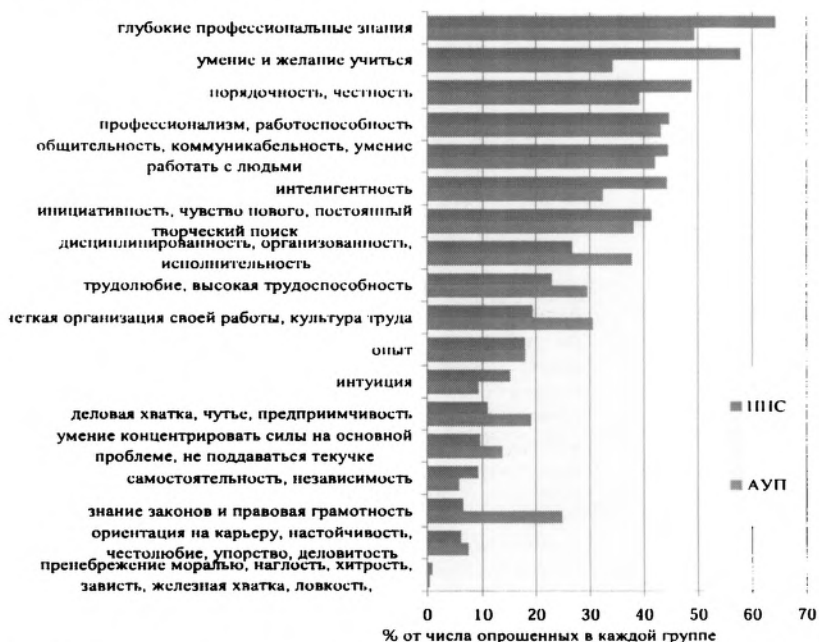


Рис. 58. Представления сотрудников об основных качествах, необходимых работнику современного вуза

Различаются мнения о качествах, характеризующих ответственность личности. Респонденты из числа АУП чаще, чем преподаватели отмечают необходимость таких качеств, как «дисциплинированность, организованность, исполнительность» (АУП – 38%, ППС – 27%), «четкая организация труда, культура труда» (АУП – 31%, ППС – 19%), «умение концентрировать силы на основной проблеме, не поддаваться течучке» (АУП – 14%, ППС – 9%), «трудолюбие и высокая трудоспособность» (АУП – 29%, ППС – 23%). Обе группы крайне низко оценивают важность самостоятельности и независимости личности, тем не менее, респонденты из числа преподавателей – выше, чем АУП (ППС – 9%, АУП – 6%).

Моральный облик работника университета будущего преподавателями в сравнении с АУП в большей степени должен быть

Кадровый потенциал современного вуза

отмечен такими качествами, как порядочность, честность (ППС – 49%, АУП – 39%), интеллигентность (ППС – 44%, АУП – 32%).

Таким образом, «джентльменский» набор качеств преподавателя выглядит следующим классическим образом: в первую очередь это глубокие профессиональные знания, для достижения которых надо уметь и желать учиться, а так же трудолюбие и работоспособность. Очень хорошо при этом быть честным, порядочным, любознательным, интеллигентным и коммуникабельным человеком. При этом любые формальные требования (четкая организация труда, знание законов, опыт, дисциплинированность) отодвигаются на периферию.

Что касается АУП, то основу круга необходимых качеств составляет тот же набор, что и у преподавателя, только несколько в меньшей степени, поскольку для АУП формальные требования необходимо дополняют содержательные.

5.3. Резервы улучшения кадрового потенциала

Резервы улучшения кадрового потенциала рассматриваются через: меры улучшения качества работы преподавателя; условия повышения качества труда работника; стимулы повышения качества труда преподавателя.

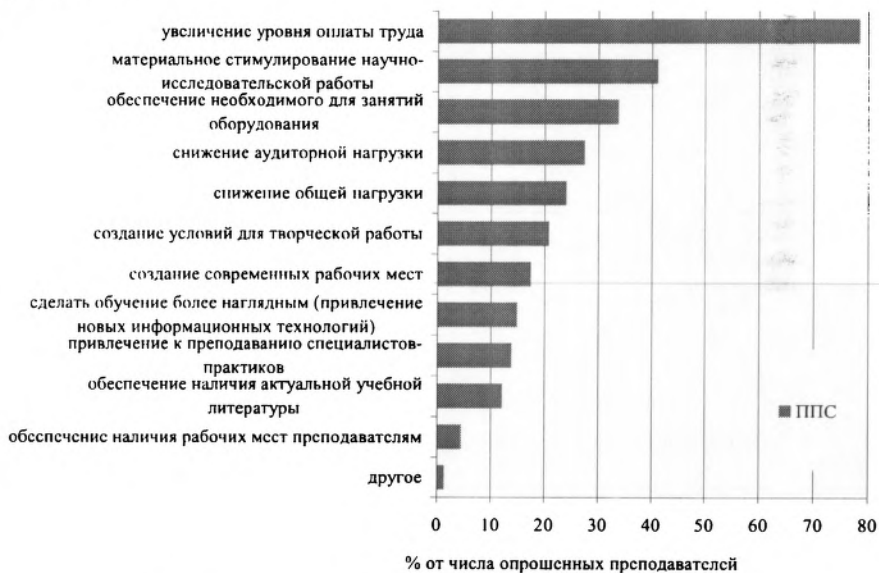


Рис. 59. Меры улучшения качества работы преподавателя.

Первую группу мер улучшения качества работы преподавателя (Рис. 59) составляют меры, касающиеся количества и оплаты труда: увеличение

Часть 1: Уральский государственный технический университет
им. первого Президента России Б.Н. Ельцина

оплаты труда (78%) и материальное стимулирование научно-исследовательской работы (41%), снижение общей (24%) и аудиторной нагрузки (27%).

Вторая группа мер относится к материально-техническому оснащению процесса преподавания: необходимость обеспечения современным оборудованием (34%), актуальной учебной литературой (12%), необходимость создания современных рабочих мест преподавателей (17%). Особо отметим, что 4,5% преподавателей в качестве меры улучшения качества своей работы назвали обеспечение наличия рабочего места преподавателя.

К третьей группе мы отнесли меры, относящиеся к сфере менеджмента персонала: создание условий для творческой работы (21%), необходимость сделать процесс преподавания более наглядным за счет использования в процессе преподавания новых информационных технологий (15%), привлечение к преподаванию специалистов-практиков (14%).

Как видим, в основном, преподаватели демонстрируют классическую позицию немотивированного на результативный труд работника: «качество работы зависит от размера ее оплаты и условий труда». Однако это существенно противоречит рассмотренным выше жизненным ценностям и целям профессиональной деятельности, среди которых профессионализм, мастерство и достижение высокого профессионального уровня превалировало над материальной заинтересованностью и получением высокой зарплаты.

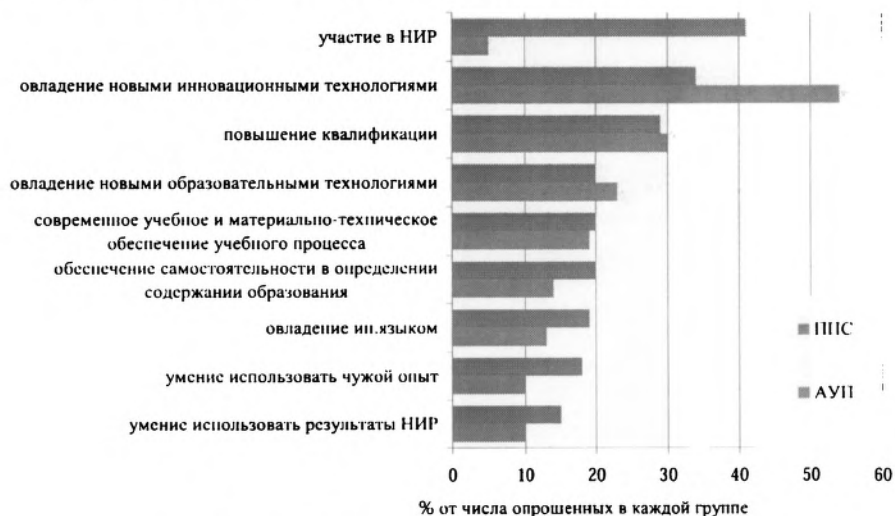


Рис. 60. Первоочередные условия, необходимые для повышения качества труда работника вуза

Получается, что повышение качества труда работника вуза произойдет при условии повышения его профессионализма. Не

Кадровый потенциал современного вуза

обстоятельства, связанные с внешней средой, а его собственные усилия обуславливают высокое качество труда. Действительно, в тройке лидеров: повышение квалификации, участие в НИР и овладение НИР.

Представления профессиональных групп о первоочередных условиях, обеспечивающих повышение качества труда работника вуза, имеют различия. Так, для АУП главное условие – овладение новыми информационными технологиями. Видимо речь идет об адаптации к новым информационным системам, внедряемым в университете. ППС считает главным условием – участие в научно-исследовательской работе. Невысокие оценки состояния НИР в университете нашли подтверждение и в этом вопросе.

Отметим, что обе категории одинаково отмечают необходимость систематического повышения квалификации, овладения новыми образовательными технологиями и создание современной материально-технической базы учебного процесса. Солидарность мнений свидетельствует о зрелой идентификации проблем в сознании работников и назревшей в вузе необходимости их решать.

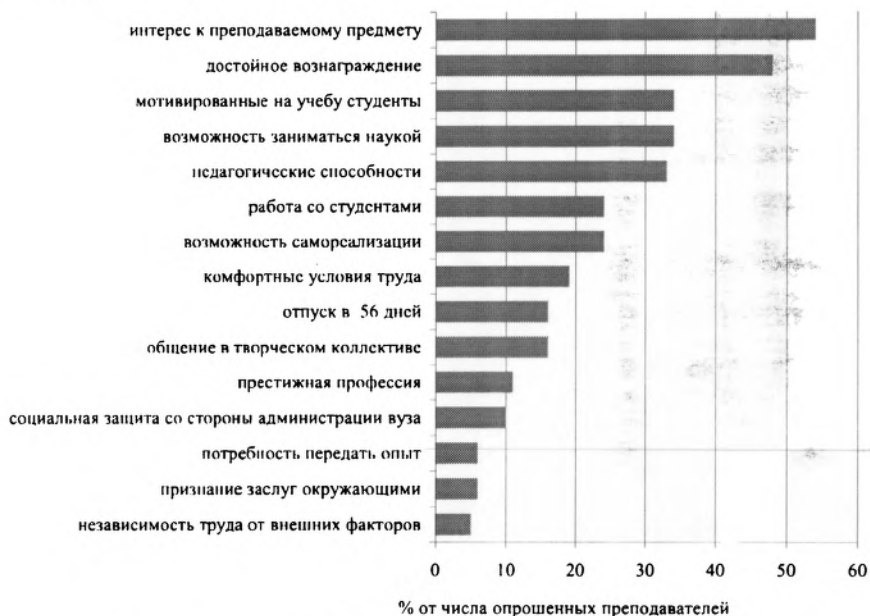


Рис. 61. Представления ППС об основных стимулах повышения качества труда преподавателей

По данным, представленным на рисунке 60 видно, что основным стимулом повышения качества своего труда более половины преподавателей (54%) считают интерес к преподаваемому предмету, а второй популярный стимул – достойное вознаграждение (48%). Как показал анализ, два этих стимула прекрасно сочетаются друг с другом в глазах преподавателя. Действие данных стимулов может быть усилено

выполнением преподавателем своих профессиональных обязанностей в условиях дружественной, комфортной среды: мотивированные на учебу студенты, возможность заниматься наукой, возможность самореализации.

Особенностью данного профиля основных стимулов является слабая зависимость преподавателя от руководства вуза. Двумя мощными механизмами, которыми администрация вуза может эффективно влиять на деятельность преподавателя, остается уровень оплаты труда и материальное обеспечение НИР.

6. ИЗУЧЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА

6.1. Теоретическое осмысление

Корпоративная культура и корпоративное управление являются решающими факторами, определяющими эффективность любого современного предприятия и организации. Переход к корпоративному управлению учебными заведениями практически означает переход к социотехническим приемам с использованием систем мотивации, при этом преподаватели должны рассматриваться как персонал организации, в принципе не отличающейся от других социально-профессиональных групп: рабочих, служащих и другого наемного персонала.

Вместе с тем, сам феномен корпоративной культуры, ввиду не очень большого временного периода, в течение которого он начал приниматься в расчет в системах управления организациями, не имеет достаточной четкости и определенности. Существует, по крайней мере, несколько аспектов этой проблемы.

Анализ корпоративной культуры, несомненно, нужно делать системными методами, поскольку она в любом случае представляет из себя систему. Однако, она всякий раз выглядит иной, в зависимости от того, что считать системообразующим элементом. Корпоративная культура, вне всякого сомнения, представляет из себя систему отношений людей, работающих в данной организации. Определяющим фактором для этих отношений может быть несколько системообразующих элементов, каждый из которых образует отдельный тип корпоративной культуры.

Тип корпоративной культуры определяется неким набором общих духовных ценностей, которые разделяются всеми сотрудниками организации и находят свою опору в действительных или мифологизированных элементах ее истории, традициях, обычаях и соответствующих им поведенческих установках.

Тип корпоративной культуры определяет сильная фигура лидера, исходящий от лидера стиль управления (например, авторитарный или демократический), определенный порядок планирования и отчетности, принятия решений и контроля за их исполнением, система морального и материального стимулирования, заданный этим стилем характер отношений с внешними партнерами и т.д. Системообразующим элементом такого типа корпоративной культуры является лидер, с этим сопряжены и все достоинства и недостатки ее влияния на эффективность всей организации. В случае наличия в организации формального и неформального лидера, корпоративная культура также может приобрести двойственный – формальный и неформальный – характер, что резко снижает степень ее положительного воздействия на эффективность.

Системообразующим элементом является миссия организации. Все остальное – выбор стратегий, стиль управления, фигура лидера, общие ценности, традиции, - все это входит в корпоративную культуру лишь в

той мере, в какой способствуют выполнению миссии организации. Миссия в этом случае понимается, как жизненная цель организации, в которой заключен смысл ее существования. В связи с этим исполненная миссия будет означать и конец деятельности организации в данной системе корпоративной культуры, поэтому миссия несколько отличается от стратегической цели тем, что не предполагает временных рамок, она все время должна быть некоей «целью на горизонте».

Став УрФУ, УГТУ-УПИ изменил и миссию. Если раньше это был крупный региональный технический вуз, который решал крупные, но в целом региональные проблемы подготовки в основном технических кадров для народного хозяйства, то сейчас его миссия кардинально изменилась. Вуз становится федеральным, то есть решает общегосударственные задачи, перестает быть только техническим, а решает задачи по всему спектру образовательных услуг, переходя на двухуровневое образование (бакалавриат – магистратура). В связи с этим должна меняться и корпоративная культура вуза.

Современные исследователи выделяют довольно значительный набор функций корпоративной культуры, так или иначе влияющих на эффективность деятельности предприятия. Такими функциями являются:

- воспроизводство лучших элементов накопленной культуры, продуцирование новых ценностей и их накопление;
- оценочно-нормативная функция (на основе сравнения реального поведения человека, группы, корпорации с существующими нормами культурного поведения и с идеалами можно говорить о позитивных и негативных действиях, гуманных и негуманных, прогрессивных и консервативных);
- регламентирующая и регулирующая функции, т.е. применение корпоративной культуры как индикатора и регулятора поведения работников;
- познавательная функция (познание и усвоение корпоративной культуры, осуществляемое на стадии адаптации работника, способствует его включению в коллективную деятельность, определяет его успешность);
- смыслообразующая функция (влияние на мировоззрение работника, превращение корпоративных ценностей в ценности личные, либо вступление в состояние конфликта;
- коммуникационная функция (через ценности, принятые в корпорации, нормы поведения и другие элементы культуры обеспечивается взаимопонимание сотрудников и их взаимодействие;
- функция общественной памяти, сохранения и накопления опыта корпорации;
- рекреативная функция (восстановление духовных сил в процессе восприятия элементов культурной деятельности корпорации возможно лишь в случае высокого нравственного потенциала корпоративной культуры.

Корпоративная культура вуза является достаточно специфическим образованием по сравнению с корпоративной культурой производственных фирм. Она имеет три плана рассмотрения: корпоративная культура вуза (факультета) как самостоятельной организации; корпоративная культура студенчества и профессорско-преподавательского состава как социальной группы и корпоративная культура университета как части фирмы, на которой будут работать выпускные специалисты, как плацдарма подготовки будущих членов профессиональной корпорации. В большинстве же имеющихся исследований корпоративной культуры университета основное внимание уделяется последнему аспекту рассмотрения (связи университета с фирмами, участия его в консультативной деятельности и обучения специалистов и др.) и остаются недостаточно исследованными первые два аспекта. Отсутствует так же целостное рассмотрение корпоративной культуры вуза во всех указанных аспектах.

Многими исследователями указывается важная роль корпоративных традиций в формировании культуры. Подчеркивается, что они являются эффективными средствами управления корпоративной культурой и умонастроениями людей. В этнографических, культурологических, философских исследованиях описаны природа и особенности традиций как элементов социального и культурного наследия: эволюционность, динамичность, противоречивость отдельных элементов, устойчивость, ценностная ориентированность и др.; показаны их характер и механизмы функционирования в общественном сознании (С.А. Арутюнов, Ю.В. Бромлей, В.Б. Власова, А.И. Лучанкин, Э.С. Маркарян, В.Д. Плахов, И.В. Суханов и др.), роль в духовной жизни, процессах становления и развития этноса (Ю.В. Бромлей, Э.В. Соколов, А.К. Уледов и др.). Большинство авторов сходятся в том, что важнейшей функцией традиций, обрядов и ритуалов является объединение сообществ.

Высшее учебное заведение является специфическим типом корпорации, в связи с чем и корпоративная культура в нем приобретает воспитательные функции, которые влияют на процесс формирования будущих специалистов. Воспитательная работа в вузе является предметом наиболее ожесточенных споров на нынешнем этапе развития системы образования. Начиная с 90-х гг. XX в., по мере адаптации образовательных учреждений к рыночным условиям на некоторое время возобладала точка зрения о ненужности и даже вредности прежней системы воспитания подрастающего поколения в высших учебных заведениях.

Лозунг деидеологизации науки, плавно перешедший в требование деидеологизации образования логично завершился уничтожением прежней системы воспитания и изгнанием из стен вузов общественных и политических организаций, которые и несли основной груз этой работы. Следует отметить, что в УГТУ-УПИ этого не произошло. Продолжалась работа в этом направлении, как администрацией, так и общественными организациями.

Вместе с тем рынок труда, в сильнейшей степени влияющий и на рынок образовательных услуг, выдвинул новые требования к подготовке будущих специалистов, в числе которых немаловажное значение приобрели личностные качества и уровень развития общей культуры. В практическом плане вопрос встал достаточно остро, потому что, если перевести все на экономический язык, он касался того товара, что производят учебные заведения.

Должны ли они готовить только профессионала, обладающего набором специальных знаний и навыков, или необходимо формировать личность с заданными характеристиками? В какой степени они должны быть ответственны за общую культуру выпускника, если учитывать, что отсутствие такой культуры, или каких-то личностных качеств помешает ему устроиться на работу, добиться успеха в жизни, сделать карьеру?

Разрушение прежней системы выразилось в том, что педагогические коллективы утратили ориентиры воспитания. Возникли сомнения в том, что в системе образовательных учреждений страны молодежь вообще нужно воспитывать. Утвердилось мнение о том, что учебному заведению достаточно просто образовывать специалистов, учить их определенным профессиональным навыкам и умениям. А качества характера – это личное дело каждого, пусть молодые люди позаботятся об этом сами.

Между тем существует основополагающие для педагогики вещи. Если есть объект и субъект воспитания, есть цели и задачи воспитания, выстраивается либо педагогическая, либо социально-педагогическая система. И вот оказалось, что объект есть, субъект есть, а воспитательная система не складывается и соответственно не работает, ибо один из краеугольных элементов построения этой системы отсутствует – прежние цели воспитания разрушены, новые – не сформулированы.

Ясно, что в период, когда стремительно меняются социально-экономические отношения в обществе, система высшего образования должна была модернизироваться. Как это сделать в плане учебного процесса, применения образовательных технологий, понимание есть. Сегодняшняя задача состоит в том, чтобы процесс профессионального образования связать с процессом воспитания.

Общеизвестно, что образовательный пласт в системе педагогической деятельности является определяющим (а его, как известно, обеспечивают дисциплины и предметы гуманитарного цикла). Опыт показывает, что обучение, исключая духовно-нравственную составляющую и ориентированное лишь на передачу максимального объема знаний и освоение технологий, не обеспечивает профессиональную успешность специалиста.

В связи с этим чрезвычайно важно понимание вуза как социокультурной системы, функции которой не ограничиваются подготовкой человека к профессиональной деятельности. Его необходимо рассматривать как форму трансляции и воспроизводства культурных норм, ценностей, идей, как пространство генерирования общественной

идеологии, которая вместе с ее носителями вырастет в культуру и даст свои плоды.

Таким образом, мы выходим на решение задачи, общие для всей образовательной системы. Очень важно, какого профессионала готовит вуз. Еще более важно, какого типа личность пытается сформировать. Если же образовательные учреждения претендуют и на роль воспитательных, то каковы их задачи в этой области? Существует ли хотя бы приблизительное понимание, какого члена общества мы хотели бы видеть в результате деятельности нашей системы образования? Иными словами, каков этический идеал воспитания?

Исторический опыт убеждает, что эффективно, социально ответственно профессиональной деятельностью могут заниматься только универсально мыслящие люди, способные различать и понимать весьма широкий спектр проявлений социальной действительности, воспринимать мир в целостности. Эти люди могут проектировать свою деятельность, не рискуя потерять во множестве деталей общую картину. Такого человека и называют – «гомо сапиенс», то есть «человеком мыслящим, человеком понимающим».

Сегодня обострилась проблема понимания ценности личного успеха и способов его достижения. Если прежде преобладали ценности коллективных усилий, коллективного счастья, то сегодня становится заметен индивидуализм в его довольно острых проявлениях, оправдываемых зачастую рынком, конкуренцией.

При отсутствии целостного и общепризнанного идеала воспитания один из способов решения этого вопроса – организация встреч студентов с людьми, которые добились известных успехов, они всем известны и во многом персонифицируют настоящее и будущее России, выступают своего рода примером для каждого молодого человека.

В практическом плане все вышеизложенное означает, что образование должно осуществляться не только с помощью передачи знаний, но и путем приобщения к ценностям. Отсюда вытекает и новый уровень требований к личности преподавателя. Учебное заведение должно ставить цель сформировать из преподавателя-предметника, призванного сообщать студентам некую информацию и чему-то практическому их научить, – Учителя с большой буквы, который, независимо от преподаваемой им науки, стремится сделать своих студентов не просто профессионалами, но и культурными людьми. Такое стремление обеспечивается его собственным образом жизни, который может стать для его учеников примером, уроком, моделью поведения.

Условием эффективности вузовской педагогики является уровень культуры самих преподавателей – профессоров, доцентов, ассистентов, которые воспитывают в себе нравственные установки. В воспитании современного инженера и предпринимателя учебное заведение должно вырабатывать у студента понимание того, что сам его внешний облик, одежда, манеры, формы общения, лексика и стилистика его речи обладают

определенной социальной и культурной ценностью, имеют определенное значения и для будущей профессиональной деятельности.

Именно поэтому вопрос о внутренней корпоративной культуре в целом – вопрос чрезвычайно злободневный. Необходимо четко понимать, что корпоративная культура присутствует в каждом учреждении, независимо от того, осознает это коллектив или нет. Но когда нет осознания, нет ее четкой диагностики – процессы развиваются стихийно, и студенческая культурная среда всегда будет зеркальным отражением культурной среды преподавателей со всеми ее стихийно сложившимися случайностями. Это как в семье – дети все равно будут походить в своем поведении на родителей, независимо от того, задумываются об этом родители или нет.

Культурой нужно заниматься не менее серьезно, чем любыми другими аспектами деятельности учебного учреждения. Необходимо уметь грамотно осуществлять диагностику культуры. Определять направления ее движения, анализировать факторы, оказывающие на нее наибольшее воздействие, осуществлять корректировку тех или иных элементов и параметров культуры. Если говорить упрощенно, то вся воспитательная система должна быть ориентирована на ряд аспектов. В первую очередь, на реализацию личностного потенциала студента. Главная цель: подготовить человека, который был бы одновременно и культурным, и высокообразованным, и деловым. Именно таким должен быть специалист нового типа. Задача эта практически решается через воспитание требовательности к себе, через создание ситуаций, в которых человек сам отвечает за собственные поступки, вынужден проявлять высокую ответственность, деловитость еще в ходе образовательного процесса. Далее, необходимо совершенствование профессиональной и корпоративной культуры преподавателей, поскольку корпоративная культура вуза – это та среда, в которой поведенческие установки преподавателей передаются студентам.

Таким образом, для реализации этих целей необходимы как специфические организационные инструменты, например средства массовой информации, так и персонал для выполнения специфических функций формирования корпоративной культуры.

Корпоративная культура понимается так же как основа имиджа вуза. К началу 1990-х гг. резко возросла озабоченность компаний и организаций тем, как они воспринимаются различными группами общественности. В российских организациях высшей школы начали активно работать над формированием имиджа. Имидж вуза – это образ организации в представлении общественности. Позитивный – повышает конкурентоспособность организации на рынке, что становится особенно актуальным в связи наличием системы контрактного обучения. Он привлекает потребителей и партнеров. Он облегчает доступ организации к ресурсам (финансовым, информационным, математическим, человеческим) и ускоряет ведение операций, способствует узнаванию и формирует позитивное отношение к данной организации.

Имидж – инструмент достижения стратегических целей организации. Таковыми являются цели, затрагивающие основные стороны деятельности организации и ориентированные на перспективу. Преимущества позитивного имиджа очевидны. Однако, позитивная известность (паблисити) не появляется сама собой и не существует сама по себе. Она требует целенаправленной систематической работы.

В отличие от обычных организаций воздействие корпоративной культуры в вузе осуществляется не только на сотрудников, но и на студентов. Студенты являются носителями целого ряда особенностей корпоративной культуры вуза, его традиций, ценностей, имиджа не только в период своего обучения, но и спустя много лет по его окончании. В зависимости от того, насколько эти ценности разделяются студентами, распространяется положительная или отрицательная информация о вузе.

Формирование и управление корпоративной культурой – важный, принципиальный момент в становлении и развитии учебного заведения, почва для качественного управления изменениями и повышения социального статуса учащихся и выпускников. Управление корпоративной культурой осуществляется в рамках корпоративных проектов.

6.2. Направления интеграции корпоративных стилей объединяющихся университетов

На основе социологического анализа определяются условия формирования и содержание корпоративной культуры вуза, выявляются основные тенденции характерной для нее ценностной переориентации с учетом изменения социальной ситуации в России, рассматривается роль корпоративной культуры в развитии коллективов вузов как субъектов управления. Общим положением является то, что вузы – УГТУ-УПИ и УрГУ – имеют различную корпоративную культуру. Причиной этого является различная направленность деятельности вузов на протяжении длительного периода. Содержанием их деятельности как технического и прикладного учебных заведений, обслуживающую потребности производства и подготовку инженерных кадров – УГТУ-УПИ и УрГУ – вуза с гуманитарным и естественнонаучным направлением, готовивший преподавателей и работников образования и теоретической сферы.

За годы существования, а это 90 лет, в каждом из вузов сложились свои многочисленные традиции, свои научные школы, организационные структуры, свой фольклор и мифология. Гордостью вузов является их символика (значки, флаги, издания, лозунги и др.). Отказ от них будет серьезным испытанием для объединяющихся коллективов. Незнание является будоражающим и нервующим фактором для обеих коллективов.

Проведенное исследование свидетельствует о том, что в УрГУ специфика видится не столько в самих кадрах, а в специфическом корпоративном духе свободы, плюрализма мнений, независимости

суждений, самобытности. В кадровом составе УрГУ выделяются и сильные, и слабые стороны. К сильным сторонам можно отнести высокую степень свободы, возможность выражать собственное мнение, относительную независимость от административной системы вуза и государства, умение находить нестандартные решения. В целом преподавательский и научный потенциал воспринимается как свободный, не имеющий территориальных, муниципальных границ и интеллектуально бесценный.

К слабым сторонам корпоративной культуры УрГУ можно отнести практическую неприспособленность, отсутствие меркантильных мотивов, что не совместимо с сегодняшней жизнью, а так же некоторую оторванность от практических нужд, отсутствие прикладных смыслов. Свободный полет мысли, который не имеет практического воплощения – примерно так можно обозначить основную идею.

Относительно влияния на закрытость потенциала кадрового резерва сотрудников УрГУ, следует считать, что в тех социально-исторических условиях, в которых формировалась и протекала история развития данного вуза, самым естественным образом и сложились предпосылки для максимально полного раскрытия потенциала сотрудников и преподавателей. Сам дух, корпоративная культура вуза задает условия для развития каждого. Любому человеку есть свое место, у каждого есть не только шанс, но и открыта прямая дорога к науке, достижениям, свершениям.

И на этом фоне объединение вузов в восприятии преподавателей несколько трагичным образом влияет на неповторимую атмосферу храма науки, это разные тренды в науке. Молодые ученые считают, что разные школы вузов несовместимы. В этой связи кадровый состав абсолютно не готов к изменениям, но воспринимает их как неизбежность, данность и покоряется, волей-неволей принимая и соглашаясь.

Прослеживается диссидентская тоска, чувствуется необходимость все большего заземления науки, обнаружения в исследовательском полете прикладных, практических звеньев. Научная работа «на результат» – и признанная необходимость, и очевидная польза. Именно эту струю привносит объединение вузов, этот лейтмотив звучит рефреном у кадрового резерва УрГУ.

Считается, что УрГУ – храм науки, а УГТУ-УПИ – кузница кадров. Когда храм науки объединится с кузницей кадров, к чему это придёт, ещё не известно. Объединение влечет за собой неизбежной сокращение ценного научно-образовательного персонала. В принципе существенному числу сотрудников вузов не очень понятны мотивы объединения этих двух университетов. Очень опасно сталкивать разные школы, которые сформировались в УрГУ и те, что сформировались в УГТУ-УПИ. До этого времени они действительно шли своим направлением. Тем более опасно, если они будут претендовать на что-то совместное. Кто здесь будет руководить при совместных проектах? Вот где велика роль грамотного образовательного менеджмента.

Переезд в новые здания, создания новых образовательных коллективов, мог бы помочь преодолению этих проблем. Однако этого не предвидится. В связи с чем ключевым лозунгом должна стать совместная история создания вузов и их дальнейшие тесные связи.

В этом контексте необходимо обратить внимание на следующие обстоятельства.

1. УГТУ-УПИ ведет свое начало с известного декрета В.В. Ленина об организации университета в г. Свердловске, где было запланировано создание политехнического факультета.

2. В начале своей истории УГТУ-УПИ был в составе УрГУ и имел одного ректора и один и тот же штат преподавателей, то есть корпоративная культура обеих вузов имеет одни и те же корни.

3. Далее был период, когда УрГУ входил в состав УГТУ-УПИ, а организационно не существовал, и был период, когда УГТУ-УПИ не существовал в качестве отдельной организационной структуры, а существовал в виде отраслевых институтов, то есть напрашивается вывод о том, что не надо бояться реформ. В истории каждого из вузов их было достаточно много и самых разных.

4. На протяжении всей своей истории одни и те же преподаватели работали и в УГТУ-УПИ и в УрГУ, по очереди или одновременно. Имело место и создание совместных структур для решения каких-либо важных государственных или народнохозяйственных задач.

5. Имело место и постоянное негласное соревнование коллективов двух вузов друг с другом в различных областях: науке, спорте, учебной и воспитательной деятельности. Главное – коллективы двух вузов хорошо знают друг друга и давно сотрудничают.

6. Может сыграть свою роль и то, что в свое время часть лицейской библиотеки и мебели досталось УГТУ-УПИ, а часть УрГУ.

7. На заключительном этапе своей истории УГТУ-УПИ и УрГУ часто были задействованы в одних и тех же программах, которые очевидно будет проще решать, будучи единым коллективом.

8. Реформирование высшего образования болезненный, но необходимый процесс. С одной стороны мы должны перейти от экстенсивных его форм, к чему мы привыкли. Это диктуется и нашей экономикой, которая переходит к современным ресурсосберегающим (в том числе и человеческий ресурс) формам. С другой стороны, демографическая ситуация не оставляет нам выбора. Идущее поколение самое малочисленное в современной истории.

9. Чрезвычайно важным фактором, который поможет нам создать новую корпоративную культуру может быть утверждение, которое является обратным тому, что типично для прошлого периода развития. Речь идет о споре физиков и лириков. Всегда противопоставляли гуманитария и технаря. В советское время насаждалась идея о том, что только человек делающий «гайки» полезен для общества, а человек, который «делает» идеи и создает личности, вторичен. Наверное, главным результатом данной политики и стала ликвидация советского общества.

Сегодня, благодаря интеграции наук достаточно оснований говорить не о различии, а сходстве роли гуманитарного, естественнонаучного и технического знания. Только в интеграции этих направлений человеческой деятельности лежит перспектива развития общества.

10. Существенная часть преподавателей УГТУ-УПИ, особенно социально-гуманитарного цикла состоит из выпускников УрГУ и наоборот, ряд выходцев из УГТУ стал преподавателями или руководителями УрГУ.

Необходимо объединить многие из имеющихся в обоих вузах традиции в единое целое. Это может быть и единый музей вуза, где должна быть отражена история единого вуза, который на определенных этапах своего развития существовал разъединенным. Ветеранам УрГУ и УГТУ-УПИ необходимо придать статус ветерана УрФУ. Необходимо разработать совместную символику. Необходимо объединение всех общественных организаций – профсоюзной, молодежной, стройотрядовской.

Должно быть одно издание (единая газета), единая символика. Необходимо скорейшее создание совместных спортивных команд, стройотрядов, команд для участия в конкурсах и олимпиадах, объединение спортивных комплексов, баз отдыха и других резервов. Очевидно, что необходим комплекс имиджевых мероприятий, который бы пропагандировал единый вуз.

Особое внимание должно быть уделено социальному содержанию объединенного вуза. Сотрудники сравнивают ситуацию, которая была в их вузах до и после объединения, и любое ухудшение скажется на сохранении барьеров. Только тогда, когда каждый может сказать, что в новом вузе стало лучше, и мы ничего не потеряли, а только приобрели, может создать новую корпоративную культуру, которой можно и нужно управлять. Только в этом случае смогут быть реализованы особенности корпоративной культуры с присущими ей функциональными характеристиками организации — выражением ее индивидуальности; формированием коллективной преданности организации (лояльности или патриотизма работников) и др.

В определении характерных черт корпоративной культуры целесообразно исходить из интегративного подхода, акцентируя внимание не на отдельных элементах, а на обобщении разнообразных характеристик этого многогранного феномена. Это позволит интегрировать позиции, разграничивающие ее внешний (артефакты, модели поведения, речь, формальные законы, технические ноу-хау), внутренний уровни (образ мысли, идеи, ценности, отношения, способы восприятия окружающего мира), поведенческий («образ действий, характерный для организации») и аксиологический подходы («система материальных и духовных ценностей, присущие данной корпорации, отражающие ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной среде»); учесть разные содержательные компоненты корпоративной культуры (в том числе социальное партнерство и культуру качества, деловой этикет

общения и лидерства, мотивацию и стимулирование работников, стиль руководства и лидерства, командный дух; организационные ценности, знаковую символику и культурную сеть). Корпоративная культура должна быть ориентирована на достижение корпоративной миссии, сплочение коллектива вокруг целей, сохранение существующих ценностей и норм.

Наряду с акцентом на адаптационную роль корпоративной культуры важно выделить и ее стимулирующую функцию, состоящую в том, чтобы посредством внедрения в практику единых норм сформировать ориентации, обеспечивающие высокий моральный дух всех сотрудников и их чувство гордости по поводу принадлежности к ней.

В настоящее время наметился процесс возникновения общей, удобной и подходящей с человеческой точки зрения корпоративной культуры, включающей следующие компоненты: выполнение своих обязанностей на высоком уровне компетенции; инициативность и способность к риску; приспособляемость к переменам; способность принимать решения; умение работать в команде; открытость для информации о грядущих или актуальных проблемах; доверие к людям; умение уважать других (клиентов, поставщиков, коллег), а также самого себя; отвечать за свои поступки и принимать на себя ответственность; необходимос соответствия вознаграждения результатам работы⁶.

Можно заметить, что в списке выделяется две группы ценностей. Первые пять представляют собой ценности, особо важные для трудовой ориентации, собственно работы и способов ее выполнения. Последние же пять являются общечеловеческими добродетелями, простыми и понятными, необходимыми для жизни и плодотворной работы в большом, сложно организованном обществе. Хотя разработка ценностей не порождает корпоративной культуры, нахождения верных принципов ведет к успеху.

Необходимо, чтобы организационная культура, которая существует в УГТУ-УПИ и УрГУ переросла в корпоративную культуру УрФУ. Это сложный процесс. На него воздействуют факторы как внутренней (гуманитарный, «технократический»), так и внешней среды (трудности эволюционного развития России в постиндустриальное информационное общество). Следует подчеркнуть интегрирующую роль корпоративной культуры, выражающуюся в ее определении как «своеобразного образа мыслей (мировоззрения)», который объединяет сотрудников при решении деловых и общечеловеческих проблем.

В данном случае правомерно определить содержание корпоративной культуры вуза как образа жизни, мышления и согласованного действия, отражающего ее индивидуальность; комплекс разделяемых всеми приемов, правил и процедур; совместные ценности, нормы, артефакты и ее цели, обеспечивающие развитие социального партнерства, лидерства; повышение компетенции персонала; развитие личности и восприятие себя

⁶ Ланицкий М. Предпринимательская культура. Электрон. дан. Режим доступа: <http://www.transport.ru>

и других с ориентацией на устои и дело корпорации, корпоративная культура – это высшая форма организационной культуры, высшее, но неустойчивое состояние системы управления и развития организации.

Для понимания сущности и особенностей корпоративной культуры вуза весьма значима идея В.В. Ильина, рассматривавшего как предпосылку успешного существования и функционирования учреждения, организации, института наличие у работников отношений соучастия, сомыслия, сопричастия и содействия развитию организации.

На современном этапе создания УРФУ существует проблема создания единой корпоративной культуры. Это объясняется усложнением типа совместной деятельности членов новой организации. Назрела необходимость перехода от бюрократического, предпринимательского и органического типов корпоративной культуры к партисипативному (основанному на совместно-творческом типе деятельности, управлении «человеческими ресурсами», роли знания, информации как рычага управления). Партисипативный тип организационной культуры основывается на принципах всестороннего обсуждения, решения проблем в открытом взаимодействии, на понимании лидерства как содействия контактам и сотрудничеству, разделении и смены функций и ответственности по необходимости, согласовании желаний и интересов отдельных людей с интересами организации.

Именно в этих условиях происходит усложнение, углубление и обогащение сотрудничества как интегральной характеристики поведения и деятельности членов организации. Выделение в качестве показателей результативности, эффективности, осмысленности позволяет соотнести корпоративную культуру с высшим уровнем сотрудничества – утверждением в индивидуальном сознании работников нового вуза новаторской установки, с феноменом коллективного творчества и сотворчества.

Корпоративная культура вуза является выражением того, насколько в организации созданы необходимые условия для реализации потребностей человека, насколько развивается личная инициатива ее работников, стимулируется их ответственность за выполняемое дело, проявляется уважение к человеку как к личности.

В УрФУ должно быть осуществлено становление нового типа корпоративизма. При этом акцент в его трактовке переносится с юридически-организационной (объединения, совокупности лиц, объединившихся для достижения какой-либо цели) на отношенческую сторону. Соответственно университетский корпоративизм рассматривается как особый способ взаимодействия организованных групп интересов преподавателей, сотрудников и студентов в системе социальных отношений, особенностью которого является ориентация участников на изменяющиеся запросы производства и рынка труда.

Именно в этом своем качестве, отражая коренное изменение характера (единства управления и соуправления, активного участия в управлении работников) и механизмов (интеграции, социального

партнерства) управленческой деятельности, в свете перехода из качества регионального вуза в новое качество федерального корпоративная культура вуза выступает институциональной характеристикой новой социальной организации.

В связи с этим небезынтересны оценки, которые дают студенты такому явлению как корпоративная культура. Так 42% студентов из 14 вузов Свердловской области (опрос «Студент-2007») отметили, что они неплохо представляют ценности корпоративной культуры своего вуза и считают ее важной для своей профессиональной подготовки. Правда, число тех, кого эти ценности не очень интересуют, было несколько больше (47%), что отражает реальное состояние вузовского сообщества. Интересны и представления студентов об иерархии ценностей корпоративной культуры вузов: это стремление к успеху (40%), готовность учиться, осваивать новое (37%), приверженность интересам вуза (27%), личностный рост (22%), ответственность (20%), организованность и дисциплина (18%) и др.

Таковыми определились наиболее насущные проблемы корпоративной культуры: недостаточная реализация защитной и информационной функций руководством вуза и структурных подразделений; слабая эффективность в отстаивании социально-экономических прав преподавателей и сотрудников; отставание во внедрении современных технологий работы с информацией, что не позволяет в полной мере реализовать систему управления, обеспечивающего через реализацию поведенческих решений, конвергенцию корпоративных культур и субкультур, что привело бы к обогащению труда исполнителей и становление партисипативного типа управления в нашем университете.

ЧАСТЬ ВТОРАЯ
КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ
ПЕРСОНАЛА УРГУ

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Первое исследование кадрового потенциала, проведенное нами в 2010 г. охватывало только персонал бывшего УГТУ-УПИ. 12 мая 2011 г. в состав УрФУ вошел Уральский государственный университет им. А.М. Горького (УрГУ). В связи с этим, в рамках проекта мониторинга кадрового потенциала УрФУ, встала задача выяснить каково состояние и потенциал различных профессиональных групп присоединяемого вуза, которая и является основной целью данного исследования.

Для достижения указанной цели нужно было решить целый комплекс задач.

1. Проанализировать состояние различных профессиональных групп бывшего УрГУ на основе данных статистики Управления кадров.
2. Оценить социально-профессиональное самочувствие преподавателей УрГУ.
3. Выяснить научно-инновационный персонал преподавателей УрГУ.
4. Проанализировать эффективность сложившейся в УрГУ системы профессионального роста и продвижения преподавателей.
5. Разработать направления привлечения и способов адаптации молодых преподавателей как наиболее перспективного человеческого ресурса инновационного развития федерального университета.
6. Выработать критерии оценки и оценить в первом приближении творческий потенциал преподавателей УрГУ.

Как можно заметить, большинство задач касается только преподавателей. Это связано, во-первых с тем, что преподаватели составляют самую влиятельную и большую по численности группу (40%) от числа всего персонала УрГУ, а с учетом их совмещения должностей в других группах персонала их доля превысит половину всех сотрудников УрГУ. Во-вторых, на момент проведения исследования в процессе объединения двух вузов происходила очень серьезная перестройка, застрагивающая все службы вуза, за исключением преподавателей: сходные отделы, управления, службы двух вузов объединялись, выделялись институты, сотрудники переводились в новые подразделения. В тоже время преподаватели практически всех факультетов бывшего УрГУ, несмотря на организационную перестройку, практически в полном составе были включены в состав новых институтов, сформированных путем объединения нескольких факультетов.

В процессе данного исследования использовалось три метода:

Анализ данных статистики Управления кадров. Проанализированы данные 3114 сотрудников. С помощью этого метода решается первая задача исследования оценки состояния различных профессиональных групп по объективным показателям.

Опрос преподавателей УрГУ методом раздаточного анкетирования (опрошено 412 преподавателей). С помощью этого метода решаются

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

основные задачи исследования: оценка социально-профессионального самочувствия, научно-инновационного потенциала, эффективности сложившейся в УрГУ системы профессионального роста и продвижения преподавателей. В качестве основных показателей для решения поставленных задач с целью возможности сравнения ситуации в двух объединяемых вузах, были взяты показатели аналогичного исследования мониторинга кадров УрФУ за 2010 г., сформулированные в "Программе мониторинга КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ УРФУ". Учитывая особенности текущего момента был добавлен такой показатель как "Отношение преподавателей УрГУ к созданию УрФУ".

Экспертные опрос заведующих, заместителей заведующих, ученых секретарей кафедр, имеющих стаж работы в вузе от 15 лет (опрошено 54 эксперта). С помощью данного опроса решалась последняя задача исследования: разработка критериев оценки творческого потенциала преподавателей. Анализ результатов экспертного опроса составил довольно объемный отдельный документ (см. Подпрограмма «Исследование творческого потенциала профессорско-преподавательского состава УрГУ»), поэтому в данном отчете привлекаются только основные выводы из результатов экспертного опроса.

1. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП УРГУ

В процессе проведения исследования УрГУ, как юридический субъект, прекратил свое существование, однако практически все факультеты и, соответственно, сотрудники УрГУ временно вошли в состав Центра классического образования (ЦКО) УрФУ, за исключением Экономического факультета, который вошел в состав Высшей школы экономики и менеджмента (ВШЭМ) УрФУ. При этом преподаватели и сотрудники бывшего Экономического факультета формально еще продолжали числиться в статистике Управления кадров ЦКО.

Данный раздел выполнен на основе фактических данных Управления кадров ЦКО на 1 октября 2011 г. Здесь проводится анализ объективных данных различных профессиональных групп.

1. Административно-управленческого персонала (далее АУП) – 372 чел.
2. Научных сотрудников (далее НС) – 330 чел.
3. Профессорско-преподавательского состава (далее ППС) – 1253 чел.
4. Учебно-вспомогательного персонала (далее УВП) – 585 чел.
5. Инженерно-технических работников (далее ИТР) – 223 чел.
6. Прочего обслуживающего персонала (далее ПОП) – 262 чел.
7. Преподавателей средних учебных заведений (лицей СУЦ-УрГУ и Школа-интернет) (далее ППС2) – 107 чел.

По каждому типу персонала и по факультетам (для преподавателей) анализируется: демографическая структура групп (пол, возраст, половозрастные группы); образовательно-квалификационная структура (уровень, профиль образования, стаж работы (в вузе, педагогический), ученая степень(звание); штатно-должностная структура;

На момент проведения исследования в УрГУ (ЦКО) (октябрь 2011) численность работников составила 3114 чел., в том числе 1864 штатных сотрудника, 759 внутренних совместителей и 499 внешних совместителей (см. рис. 1.1). Число ППС, как самой значительной группы составило 1235 чел., в том числе 731 штатных преподавателей.

Второй по численности группой персонала являются УВП, среди которых почти половину - 58% составляют совместители. Среди сотрудников АУП доля совместителей так же достаточно велика – 34%. Однако еще больше доля совместителей среди научных сотрудников – 64%. ПОП по численности на 5 месте с относительно небольшой долей совместителей – 28,6%. ИТР представляет собой по численности небольшую группу, состоящую, однако, практически только из штатных сотрудников. Наконец самая малочисленная группа – преподаватели средних учебных заведений имеют в своем составе 29% совместителей.

Относительная доля ППС в УрГУ (39,6%) существенно меньше, чем в УПИ(45,2%). Долевая численность сотрудников АУП в УрГУ (11,9%) в почти два раза выше чем в УПИ(7,4%) , то же касается и научных

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького
 сотрудников (10,6 и 5,8% соответственно), а вот по числу ПОП УрГУ
 (25,2%) явно уступает УПИ (8,4%).

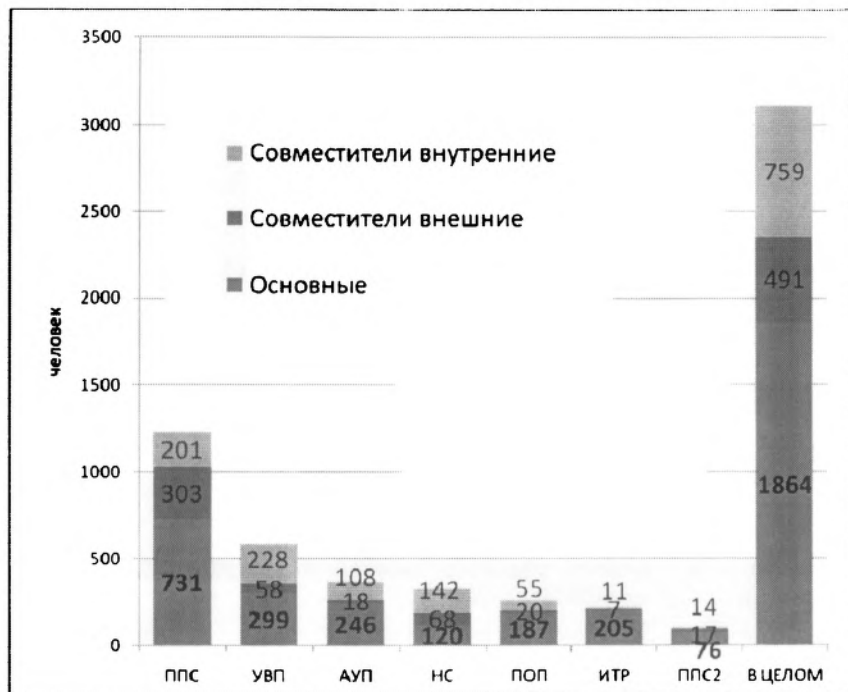


Рис. 1.1. Численность сотрудников различных профессиональных групп

Учитывая, что в целом УрГУ (ЦКО) доля совместителей довольно велика – 40%, то дальнейший анализ в этом разделе ведется по всем сотрудникам, как штатным, так и совместителям.

Как показывают данные Рис. 1.2, среди сотрудников УрГУ большинство составляют женщины: 59,6%, причем их доля в коллективе УрГУ существенно выше, чем доля женщин по Свердловской области (53,8%) и доля женщин в составе бывшего УГТУ-УПИ (51,5%)⁷. Однако распределение сотрудников по полу весьма неравномерно по подразделениям: мужчины преобладают на физическом (61%) и математико-механическом (63%) факультетах, в Коуровской обсерватории (73%), в отделе содержания учебных зданий (77,5%); женщин особенно много трудится в ректорате, управлениях и отделах, на общеуниверситетских кафедрах (91,4%), гуманитарных факультетах.

⁷ По данным переписи населения 2010 г. доля женщин Свердловской области составляет 53,8% (РОССТАТ). По данным кадровой статистики УрФУ в составе подразделений бывшего УГТУ-УПИ женщины составляли 51,5%.

Примерно гомогенны по полу: химический факультет, факультет международных отношений, экономический факультет (женщин – 47%, 51% и 46% соответственно). Таким образом, распределение сотрудников УрГУ по полу соответствует сложившемуся имиджу преимущественно «женского» коллектива с наличием нескольких, «традиционно мужских» факультетов.

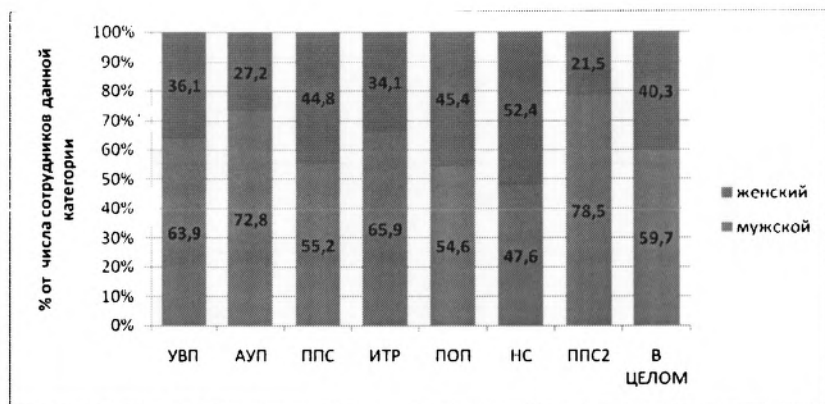


Рис. 1.2. Распределение различных категорий сотрудников по полу

Среди преподавательского состава соотношение полов менее контрастно 55,2% женщин и 44,8% мужчин. Согласно данным Рис. 1.3, можно выделить четыре «мужских» факультета: физический (27% женщин), математико-механический (30%), экономический (33%), химический (40%); два гомогенных по половому составу факультета – исторический и журналистики (по 51% женщин). Следует отметить еще факультеты с преобладанием женщин из числа ППС: – политологии и социологии (76%), психологии (75%), филологический (74%), искусствоведения и культурологи (73%).

Очевидно, что на тех факультетах, где ведется преподавание технических специальностей, состав факультетов преимущественно мужской, и наоборот, чем «гуманитарнее» по содержанию факультет, тем больше доля женщин, работающих на нем.

Вместе с тем, анализ данных по штатным преподавателям показывает более серьезную диспропорцию: 37,8% мужчин и 62,2% женщин. Таким образом, ядро штатного преподавательского состава составляют женщины, а преподаватели мужчины предпочитают совмещение различных должностей, что позволяет увеличить общую сумму заработной платы.

Средний возраст сотрудников УрГУ (см. Рис. 1.4) составляет 44,4 года. По данным кадровой статистики УрФУ (УПИ) за ноябрь 2010 г. без ЦКО, этот показатель был равен 45,9 года. То есть, средний возраст сотрудников УрГУ (ЦКО) на 1,5 года ниже среднего возраста сотрудников бывшего УГТУ-УПИ. Средний возраст сотрудников различных

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

структурных подразделений неодинаков. Наиболее «возрастные» а) факультеты: физический (средний возраст 51 год), искусствоведения и культурологи (47 лет), математико-машиностроительный (46 лет); б) структурные подразделения: Управление научных исследований – 53 года, Коуровская обсерватория (53 года), прочий обслуживающий персонал различных подразделений (51 год). Самыми молодыми факультетами являются факультеты журналистики (средний возраст преподавателей 40 лет) и экономический факультет (средний возраст – 41 год).

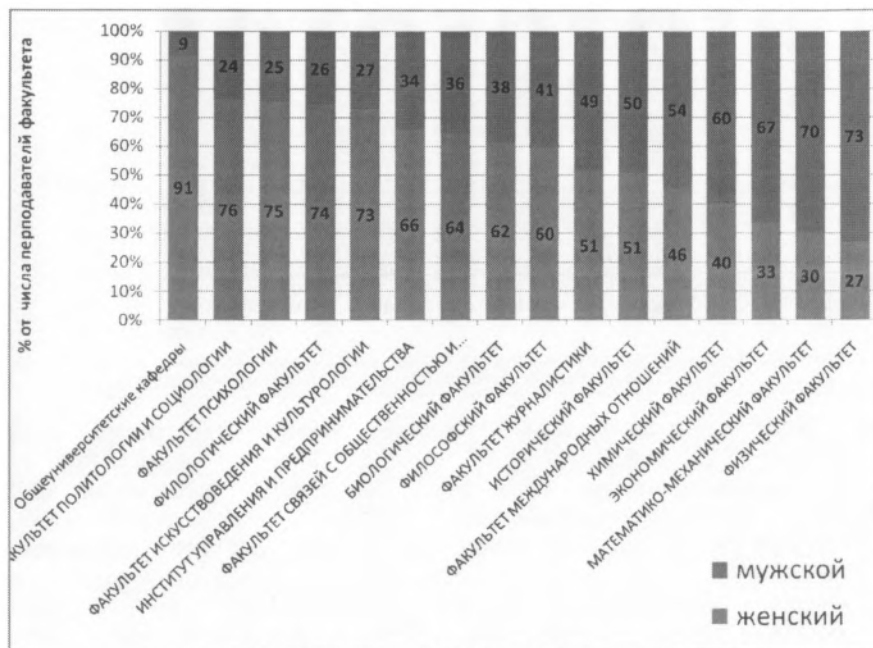


Рис. 1.3. Распределение преподавателей факультетов по полу

Данные по возрастной структуре показывают, что средний возраст ППС, в отличие от всего персонала, в целом по вузу, несколько выше – 47 лет. Из общего числа, преподавателей возраста 60-ти лет и старше – 23%. Другие возрастные группы представлены в общей численности ППС в целом достаточно равномерно (до 30-ти – 15%, 30-39 лет – 22%, 40-49 лет – 17%, 50-59 лет – 23%).

Однако (см. Рис. 1.5), можно выделить некоторые факультеты, доля молодежи (до 30-ти лет) на которых катастрофически мала – не превышает и 9%. Это такие факультеты, как факультет искусствоведения и культурологии – 3,8%, экономический факультет – 5,6%, физический факультет – 6,3%, факультет связей с общественностью и рекламы – 7,1%, биологический факультет – 8,5%, институт управления и предпринимательства – 8,6% молодежи.

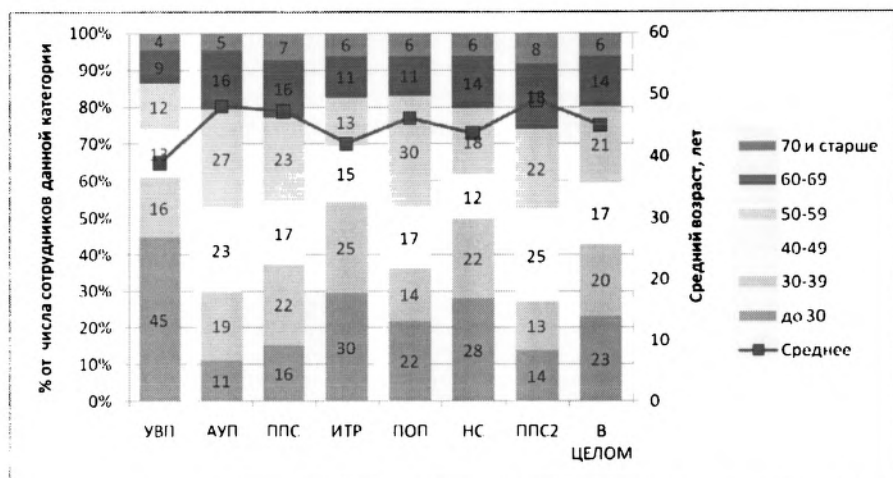


Рис. 1.4. Возрастная структура персонала

Не прослеживается никакой зависимости доли молодежи со спецификой деятельности факультета: проблемы привлечения и удержания молодых специалистов свойственны как техническим факультетам, так и гуманитарным по своей направленности. Такое неравномерное распределение молодежи по факультетам может говорить о низком уровне оплаты труда молодого специалиста, составляющих костяк преподавателей этого возраста – ассистентов, а так же сложности с защитами кандидатских диссертаций, высокой конкуренцией среди преподавателей внутри факультета, наличии внутренних конфликтов.

Заметно некоторое уменьшение числа преподавателей в возрастной группе 40-49 лет (17%), что объясняется кризисом 1990-х гг. В середине этого десятилетия в вузовской науке наблюдались следующие негативные тенденции: физическая и моральная деградация научной инфраструктуры; отток научных кадров (прежде всего молодого и среднего возраста) в другие, преимущественно коммерческие сферы; ухудшение качественного состава оставшихся в вузах научных сотрудников (в определенной мере это относится и к профессорско-преподавательскому составу), ослабление желания молодежи связывать свою судьбу с наукой.

Анализ половозрастной структуры сотрудников (см. Рис. 1.6) показывает, что на фоне преобладания женщин во всех категориях персонала, среди АУП (43%) и ППС (41%) особенно много женщин среднего возраста. Среди ППС доля женщин среднего возраста (30%) численно является наибольшей, но компенсируется двумя крупными группами мужчин среднего (20%) и старшего (19%) возраста. Так же группы мужчин всех возрастов преобладают среди научных сотрудников.

Недостаток мужчин в половозрастной структуре вуза свидетельствует о том, что в последние годы у вузовского работника

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

окончательно установилось «женское лицо». Это связано, в первую очередь со снижением престижа преподавательского труда. По данным РОССТАТА, в России женщины составляют сегодня большинство преподавателей государственных вузов: их доля в этих вузах достигла 67%; среди профессорско-преподавательского состава равнялась 43%, а по мере перехода к высшим должностям (деканы, ректора) резко снижается⁸.

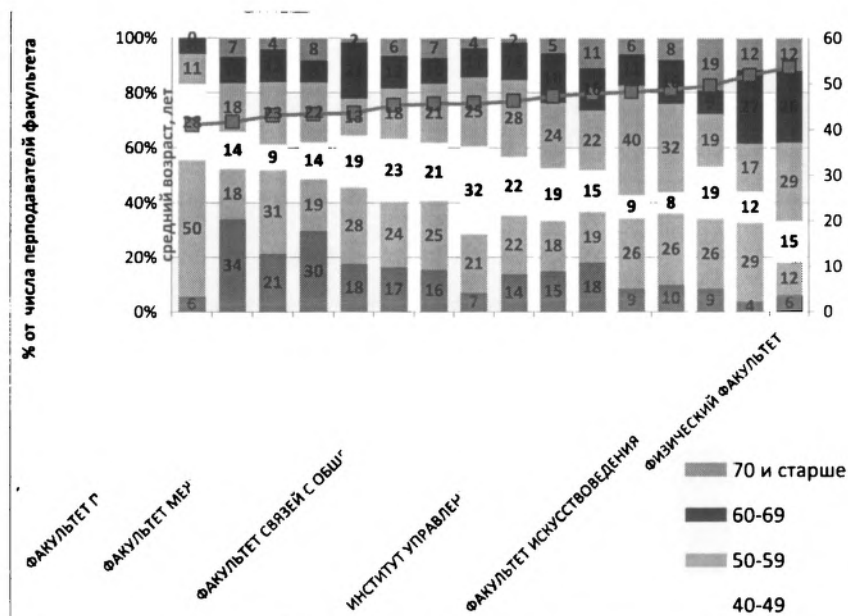


Рис. 1.5. Возрастная структура преподавателей факультетов

В целом, это соответствует общегосударственным тенденциям, когда в процессе трансформации системы образования наметилась тенденция падения престижа науки, сократилось ее финансирование, экстенсивный рост отечественной науки приостановился. В результате произошло снижение оплаты труда научных работников, замедление должностного продвижения молодых ученых. Приток мужчин в науку и образование уменьшился и, соответственно, произошло увеличение темпов ее феминизации. Относительно высокий уровень мужчин отмечается только в наиболее престижных видах работ – ППС и НС. Да и эти показатели достигнуты в основном за счет работников старших возрастных групп (19% и 16% соответственно). В целом недостаточно высок процент

⁸ См.: Женщины и мужчины России: Краткий статистический сборник. / Госкомитет РФ по статистике. - М., 2000.

Кадровый потенциал современного вуза

молодых сотрудников во всех категориях персонала. Кроме того, еще не известно, останутся ли они в высшей школе, или низкая зарплата и недостаток перспектив заставят их уйти.

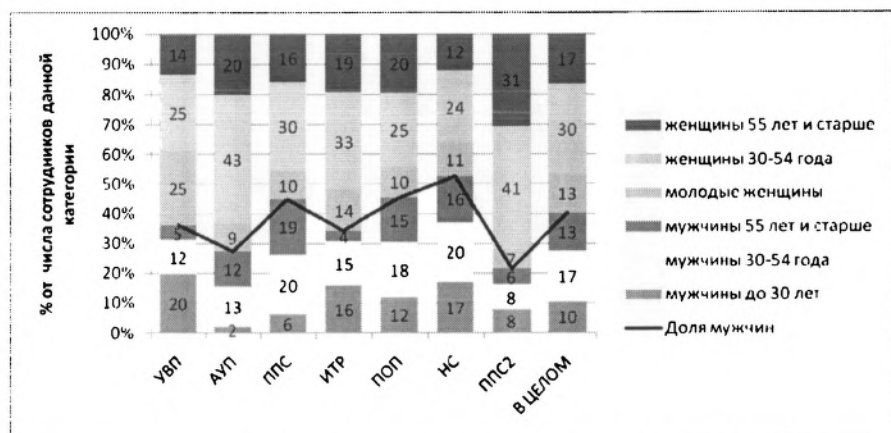


Рис. 1.6. Половозрастная структура персонала

Во вторую очередь, УрГУ, как и большая часть региональных вузов, ориентировалось на запросы образовательного рынка и социально-экономическое развитие региона, развивал в последнее десятилетие подготовку специалистов гуманитарного и социально-экономического профиля: доля студентов, обучающихся по таким отраслевым группам, как экономика, образование, культура, социальные науки, в последние годы росла, что и объясняет приток преподавателей-женщин и феминизацию преподавательской среды.

Из Рис. 1.7. видно, что половозрастной состав факультетов внутри вуза неоднороден. Несмотря на значительную пропорцию женщин в профессорско-преподавательском составе, можно выделить ряд факультетов, с преобладанием мужчин. В целом, эти показатели не выходят за рамки традиционного разделения по полу и возрасту в сфере образования и науки. Большая часть факультетов УрГУ, является гуманитарными. И здесь основную часть ППС составляют женщины. Их удельный вес колеблется от 60% до 80%. И только на факультетах технической направленности (Физический (74%), Математико-механический (70%) и Химический (60%)), где традиционно заняты мужчины, женщин меньшинство. На экономическом факультете наблюдается, возможно, нетипичная картина – мужчины составляют 67%, причем 50% из общей численности состава факультета – в возрасте 30-54 лет. Экономический факультет, как неоднократно будет упомянуто далее, выбивается из общего ряда, что объясняется тем, что в последние время именно экономика является одной из самых востребованных и оплачиваемых отраслей. Именно поэтому здесь много «добытчиков»-мужчин.

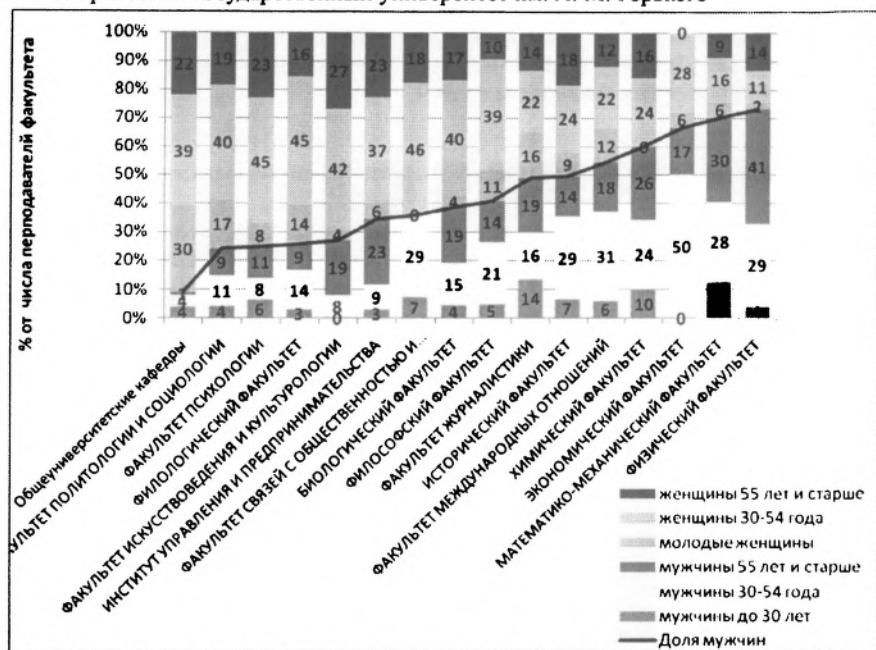


Рис. 1.7. Половозрастная структура преподавателей факультетов

Несмотря на низкий средний возраст преподавателей на этом факультете (41 год), его половозрастная структура разбалансирована, в ней не представлены женщины 55 лет и старше, что частично может объясняться наступлением пенсионного возраста, и полным отсутствием мужчин до 30 лет. Это может быть объяснено, с одной стороны, более привлекательными предложениями для молодежи в банковской сфере и сфере бизнеса, а с другой стороны неправильной кадровой политикой руководства факультета.

Следует отметить большую долю мужчин и женщин старшего возраста в половозрастной структуре практически всех факультетов, за исключением Института предпринимательства (отсутствуют мужчины 55 лет и старше) и экономического факультета (отсутствуют женщины 55 лет и старше). Если в мужской части их удельный вес высок или даже подавляющ (философы, искусствоведческий и др.), то на тех же факультетах высока роль женщин среднего возраста. Общим является катастрофически низкий процент молодых сотрудников (на факультетах искусств и культурологии, экономики – нет мужчин до 30 лет, на факультетах связей с общественностью и рекламы, химическом – нет женщин до 30 лет.). Объяснение здесь простое – жить на зарплату ассистента в 5-6 тыс. руб. молодому человеку практически невозможно.

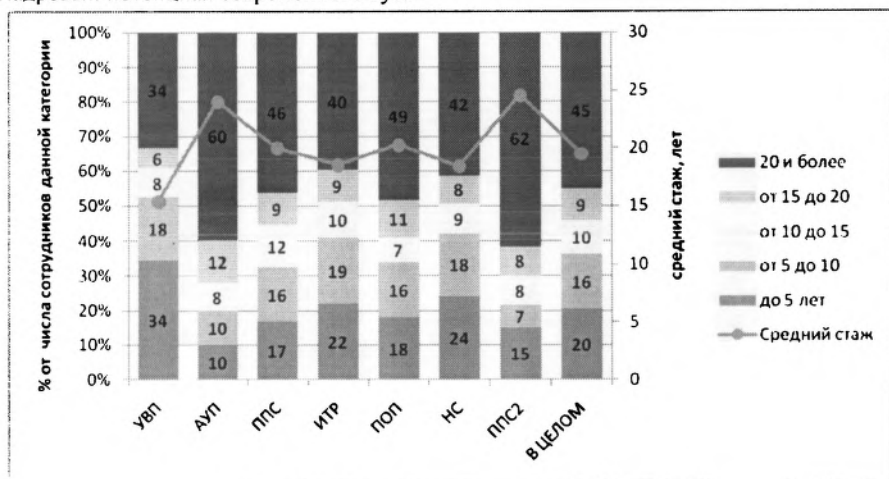


Рис. 1.8. Структура персонала по стажу работы

Средний общий стаж работы в УрГУ достаточно высок и равен 19,5 годам. При рассмотрении рисунка 1.8, бросается в глаза два возрастных пика (значение стажа 25) у АУП и ППС2. Эти данные объясняются тем, что в административном управлении заняты, как правило, опытные кадры с большим стажем работы. Это касается и группы ППС2, которую составляют учителя со СУНЦ с большим опытом и стажем работы высокой категории. Низкие возрастные показатели среди УВП, ИТР и у научных работников связаны с омоложением данной категории в последнее время, а так же с тем, что занятие этих должностей является для многих только первым шагом в карьере молодого специалиста.

Что касается различий по факультетам (см. Рис. 1.9), то следует отметить безусловное лидерство по продолжительности стажа работы в УрГУ на факультетах: Искусствоведения и культурологи – 58% преподавателей имеют стаж работы более 20 лет и 25 лет – среднее значение стажа; Физическом факультете, где 58% преподавателей имеют стаж работы 20 и более лет, среднее значение стажа – 24 года; Химическом, где 52% преподавателей имеют стаж от 20 лет и больше и среднее значение по стажу равно 22 годам; Факультете связей с общественностью и рекламы 57% и 20 лет соответственно; Историческом факультете – 55% «стажистов» и средний стаж работы в УрГУ – 20 лет.

Высоки средний стаж работы сотрудников данных факультетов, объясняется традициями и высоким значением, которое предают здесь научно-исследовательской работе. Все это требует определенного подтверждения научного уровня, выражающего в защите кандидатских и докторских диссертаций, а значит и большего времени и опыта работы.

Кроме того, работники данных факультетов не очень востребованы в последние годы в сфере бизнеса. Именно по этому, те из них, кто остался в университете, сосредоточился на научной и преподавательской

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького
деятельности. Это подтверждают данные по работникам, имеющим стаж
работы от 10 до 20 лет.

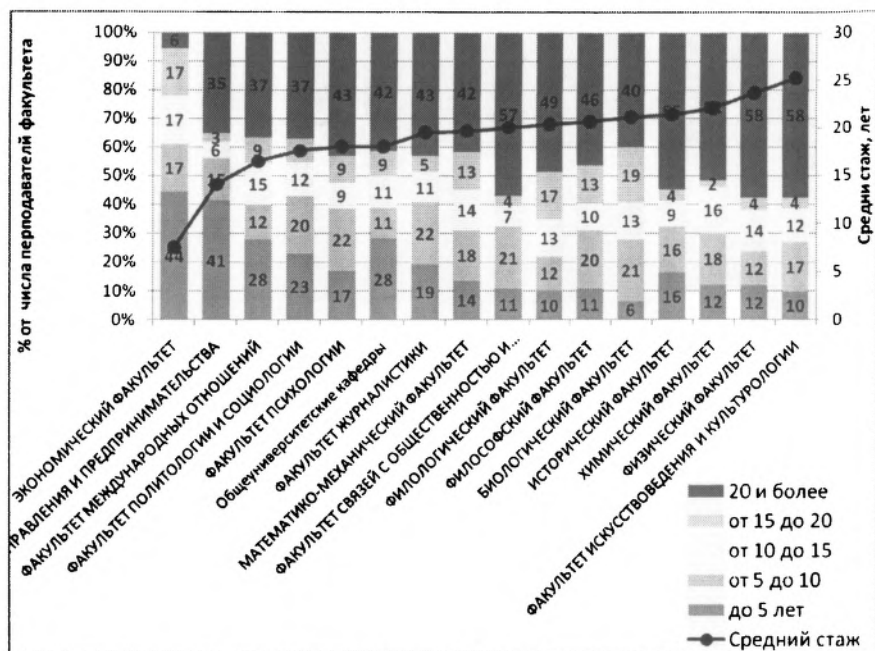


Рис. 1.9. Распределение ППС по общему стажу работы

В целом в вузе доля преподавателей со стажем работы 20 лет и более составляет 46%. Самыми малочисленными по стажу работы являются группы 15-20 лет стажа – 9% и 10-15 лет стажа – 12%. Такое соотношение еще раз подтверждает наше предположение об оттоке научных кадров и 1990-е гг. в бизнес структуры.

Частично данный тезис подтверждают и последующие данные по научно-исследовательской работе. Лидерами по стажу работы среди других структурных подразделений являются: Управление научных исследований, средний стаж работы сотрудников – 30 лет, Коуровская обсерватория, средний стаж – 28 лет, а так же выбивающие из этого ряда Управление бухгалтерского учета и контроля – 26 лет.

Самый низкий показатель продолжительности стажа среди профессорско-преподавательского состава на Экономическом факультете (7,5 лет), что объясняется малой долей преподавателей стажистов в возрасте 55 лет и старше (17% мужчин от общего числа ППС, женщин – 0%), где всего 6% преподавателей факультета имеют стаж более 20 лет. Самая большая продолжительность стажа на факультете Искусствоведения и культурологи, где средний возраст преподавателей равен 52 годам.

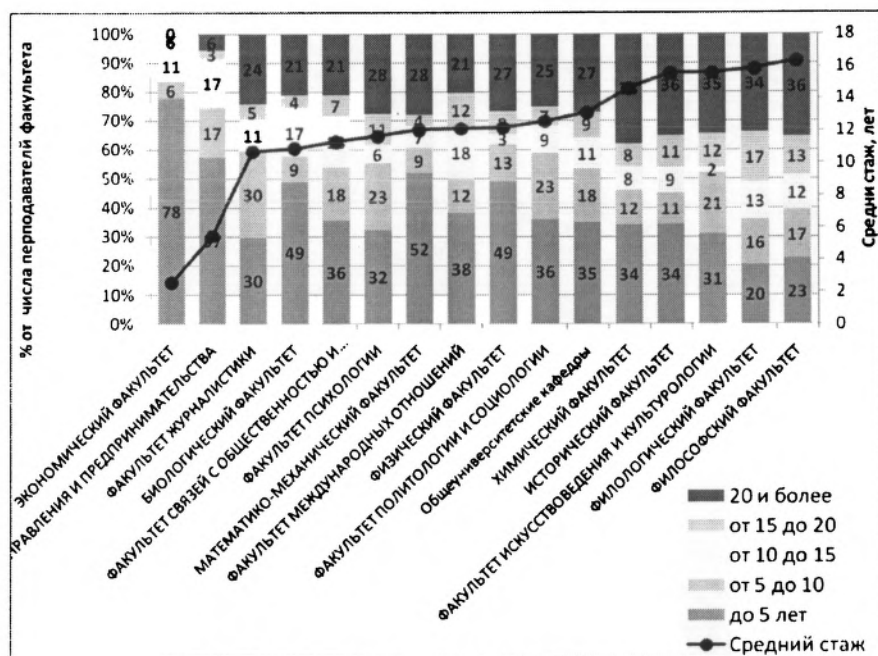


Рис. 1.10. Распределение ППС по педагогическому стажу

Педагогический стаж работы ППС естественно сильно коррелирует с общим стажем и стажем работы в УрГУ: чем выше общий стаж, тем выше средние показатели Педагогического. Отсюда, самый маленький педагогический стаж на Экономическом факультете (78% преподавателей имеют педагогический стаж менее 5 лет) и факультете управления и предпринимательства, а самые большие значения - на факультетах: Философском, Филологическом, Искусствоведения и культурологи, Историческом.

Наличие небольшого стажа на экономическом факультете объясняется в его трансформации в последние годы на западный манер в факультет менеджмента, где важнейшую роль играют современные бизнес-технологии, которые реализуют преподаватели-практики. В связи с этим удельный вес теоретических дисциплин, традиционно читающих «остепененными» преподавателями с большим педагогическим стажем работы, сократился.

Высокий процент преподавателей Философского, Филологического, Исторического и факультета Искусствоведения и культурологи, с большим педагогическим стажем объясняется консервативностью кадровой структуры данных факультетов, где на протяжении многих десятилетий преподаются традиционные курсы устоявшимся преподавательским коллективом, с одной стороны, а с другой,

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького
практически отсутствие возрастных ограничений на занятие преподавательских должностей людьми пенсионного возраста.

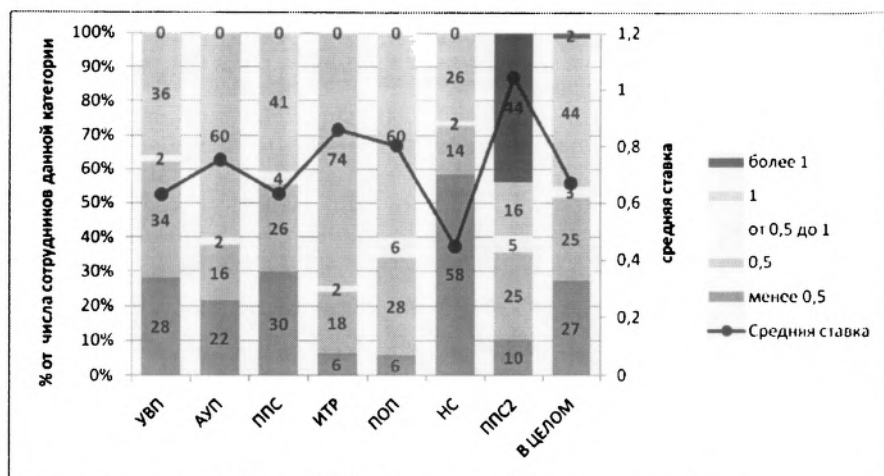


Рис. 1.11. Распределение сотрудников по доли ставки

Специфично выглядит распределение сотрудников по доле ставки (см. Рис. 1.11). В целом на полную ставку и более работает только 45% сотрудников, что неспецифично мало для вуза. Менее чем на 0,5 ставки работает 27% сотрудников, на 0,5 ставки – 25% сотрудников. В данном случае это отчасти объясняется тем, что в вузе большой процент работников является внутренними или внешними совместителями, отчасти, небольшими размерами кафедр и малым контингентом студентов.

Внутри факультетов (см. Рис. 1.12) состав преподавателей по доли ставки выглядит дифференцированно. Наименьшая средняя ставка наблюдается на экономическом факультете – 0,2, наибольшая – на общеуниверситетских кафедрах – 0,9. Т.е. на экономическом факультете нет преподавателей, работающих на полную ставку, и только 5% ППС имеет размер ставки от 0,5 до 1,0, а у 89% преподавателей – размер ставки составляет менее 0,5, что подтверждают выводы, сделанные нами ранее по экономическому факультету. Современные реалии делают профессию экономиста востребованной в современном мире. Именно поэтому преподавательская работа не даст основную долю дохода современного специалиста-экономиста. Занятие преподаванием (как правило, на часть ставки) позволяют ему решить совершенно иные задачи. Это может быть: проблема престижа, возможности участия в грантах и выгодных программах, формирование команды единомышленников для своего бизнеса, организация научной школы, рекламирование своих успехов в бизнесе, возможность наработать зарубежные контакты и т.д.

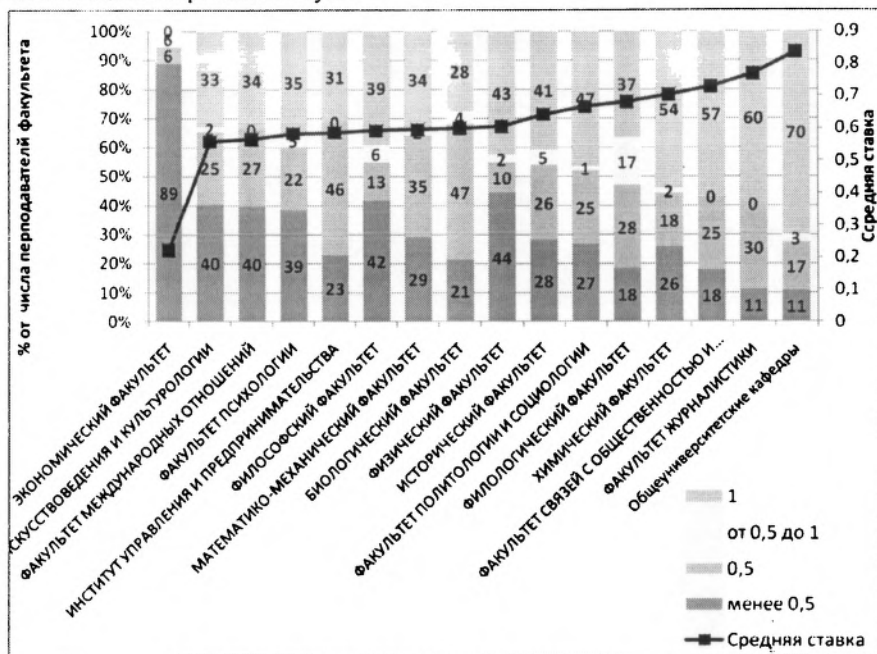


Рис. 1.12. Распределение ППС по доли ставки

Среди других факультетов доля лиц, работающих на полную ставку, колеблется от 33% до 60%. Большой процент преподавателей, работающих на часть ставки, особенно на «непрестижных» факультетах объясняется необходимостью приглашения большого количества совместителей со стороны.

Значительная часть факультетов УрГУ укомплектовано преподавателями, работающими здесь по основному месту работы (см. Рис. 1.13). Это объясняется консервативностью структуры читаемых курсов, и наличием кафедр укомплектованных высококвалифицированными кадрами, которые составляют костяк факультетов. Для чтения новых, часто «смежных» курсов, приглашаются совместители с других кафедр, факультетов и организаций.

Данные подтверждают особенность экономического факультета и института управления и предпринимательства, имеющих большое количество совместителей со стороны (от 51% до 78%). С одной стороны это позволяет быстро реагировать на изменяющиеся реалии современного мира, с другой, то, что большая часть преподавателей (до 94% на экономфаке) является совместителями, не способствует формированию научных школ и корпоративной культуры.

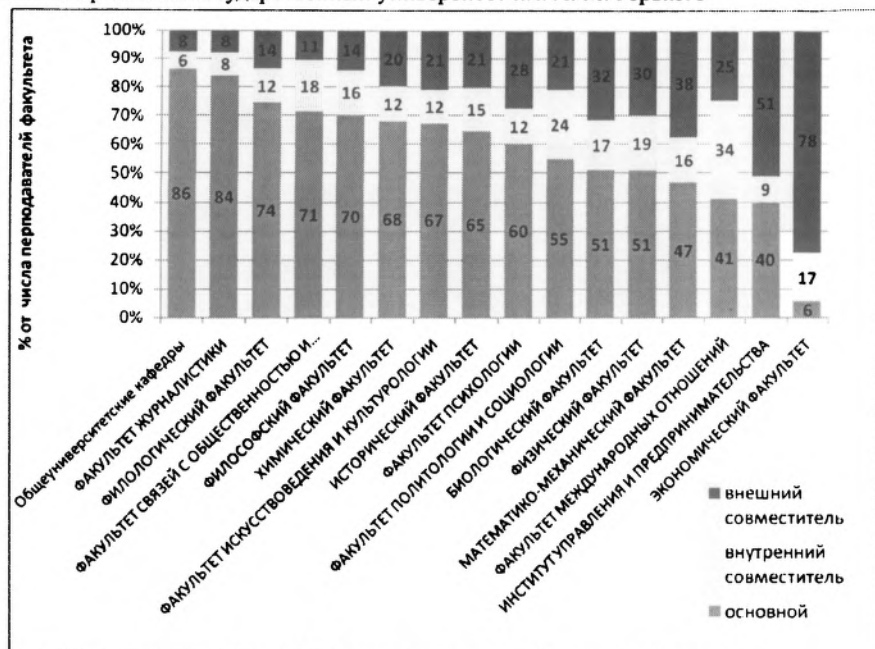


Рис. 1.13. Распределение ППС по типу совмещения

Общее небольшое число внутренних совместителей от 6% до 34% объясняется отчасти чтением на факультетах специальных курсов, куда для этого приглашается «преподаватель-сосед» на небольшую долю ставки, без передачи нагрузки на его факультет

В целом по вузу (см. Рис. 1.14) имеют высшее образование 84% сотрудников. В связи со спецификой работы, среди профессорско-преподавательского состава 100% ППС имеют высшее образование, среди других групп персонала соотношение по уровню образования различное. Доля лиц, имеющих высшее образование, колеблется от 23% – среди прочего обслуживающего персонала, до 98% – среди научных сотрудников. Самый низкий уровень образования, среди прочего обслуживающего персонала: 15% из них имеют образование ниже среднего, 62% – среднее. Данные о научных сотрудниках показывают наличие 2% сотрудников со средним и средним профессиональным образованием. На наш взгляд, квалификационные требования к этой категории сотрудников не позволяют занятия научных должностей, без наличия высшего образования, поэтому, предположительно, это говорит не о наличии сотрудников, не соответствующих квалификационным требованиям, а о несовершенстве ведения базы кадрового учета. Возможно, здесь идет речь о небольшом количестве специалистов-практиков.

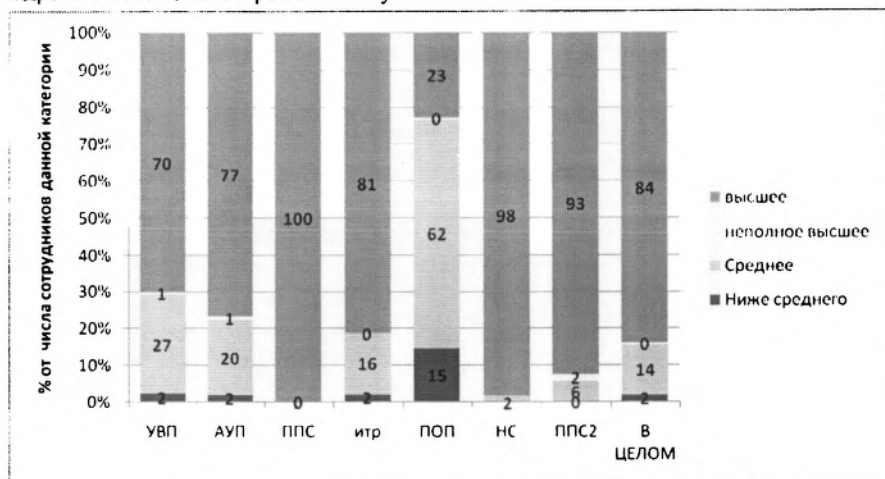


Рис. 1.14. Распределение сотрудников по уровню образования

В целом по факультетам в УрГУ не имеет степени 33% представителей профессорско-преподавательского состава, тогда как по данным статистики кадров бывшего УГТУ-УПИ таковы были 45,2%. Соответственно в УрГУ больше доля кандидатов наук – 50,2% (в УПИ 42,9%) и докторов наук – 16,7% (в УПИ 11,9%).

Доля ППС УрГУ, имеющих ученые звания доцентов или профессоров существенно ниже, чем кандидатов и докторов наук: доцентов 32,6%, а профессоров – 12,2%, поскольку ученое звание присваивается только при наличии ученой степени и целого ряда сопутствующих условий. Отсутствие людей, имеющих ученое звание профессора на факультетах экономического и рекламы вполне объяснимо тем, что в данных отраслях высшего образования особенно ценятся навыки и практические результаты работы, а не формальное признание в виде ученых званий и степеней.

Высокий уровень неостепененных преподавателей на общеуниверситетских кафедрах – 88%, лишь вначале вызывает удивление. К таким относятся кафедры, преподающие иностранный язык и физическую культуру, получение ученых степеней и званий исторически низко, т.к. они заняты преподаванием вспомогательных не наукоемких дисциплин и курсов.

В целом, по сравнению с бывшим УГТУ-УПИ, персонал УрГУ немного моложе, несколько больше доля сотрудников – мужчин, однако среди штатных ППС, наоборот, значительно больше доля женщин среднего возраста. Так же в составе преподавателей УрГУ больше доля преподавателей с научной степенью, чем в составе бывшего УГТУ-УПИ. В составе преподавателей УрГУ, так же как и в УПИ существует проблема старения основного состава – доля молодежи до 30 лет на большинстве

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького
факультетов очень мала, на некоторых факультетах преобладают сотрудники только старшего возраста.

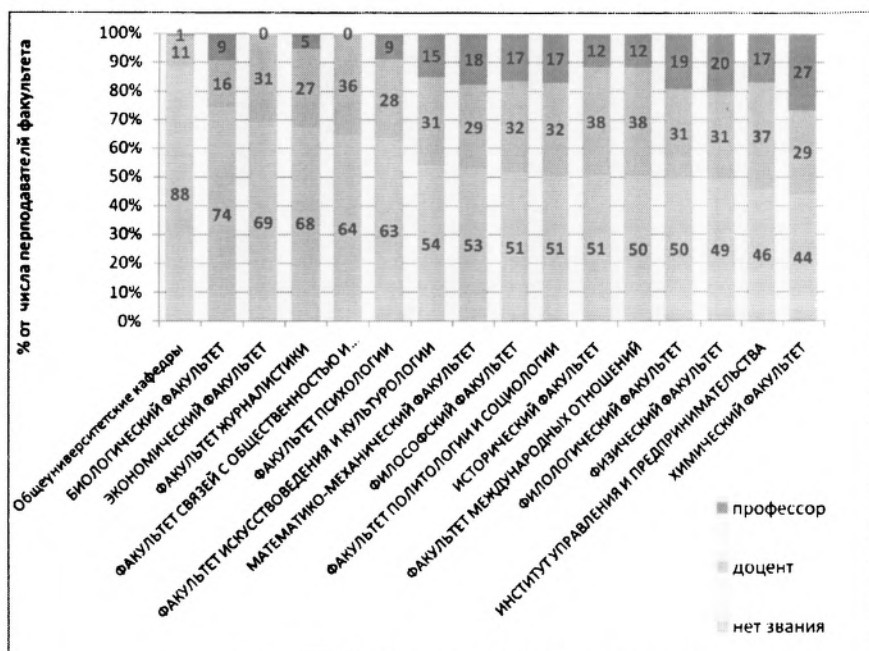


Рис. 1.15. Распределение ППС по ученому званию

Таким образом, вливаясь в состав Уральского федерального университета УрГУ, увеличивает общую долю преподавателей с научной степенью, значительно увеличивается число научных сотрудников. Это дает серьезный толчок для появления междисциплинарных проектов и огромную базу для качественного внутреннего совмещения. В свою очередь, относительно большая доля сотрудников АУП УрГУ могут не найти свое место в новом вузе, поскольку многие отделы и управления двух вузов дублировались. С другой стороны, в АУП будут востребованы структуры вновь создаваемых институтов.

2. ОПИСАНИЕ ВЫБОРКИ И ПЕРВИЧНАЯ ОБРАБОТКА ДАННЫХ ОПРОСА ППС УРГУ

2.1. Описание выборки

Поскольку опрос ППС УрГУ разрабатывался в феврале-марте, а проводился в апреле 2011 г., то есть еще до официального объединения вузов, то в качестве источника для проектирования выборки были взяты данные статистики Управления кадров УрГУ от 1 января 2011 г.

Профессорско-преподавательский состав УрГУ был распределен по 14 факультетам и 5 общеуниверситетским кафедрам. Так же в состав УрГУ входит Институт управления и предпринимательства (26 преподавателей) и 2 филиала – в г.Новоуральске (9 совместителей) и г.Ноябрьске (17 совместителей). Преподавателей филиалов опрашивать не планировалось, поскольку там работает очень небольшое число преподавателей-совместителей, а основную учебную работу выполняют командировочные преподаватели из Екатеринбурга. Всего, согласно статистике на 01.01.2011 в УрГУ числилось 771 штатный преподаватель и 272 совместителя.

На каждом факультете работает различное количество преподавателей от 22 на факультете связей с общественностью и рекламы до 157 на математико-механическом факультете, то есть в 7 с лишним раз больше. Такое непропорциональное количество преподавателей на каждом факультете не позволяет использовать схему классической случайной выборки: факультеты с небольшим числом преподавателей будут представлены буквально единичными преподавателями, и в результате нельзя будет делать выводы по данным факультетам. Поэтому была выбрана схема непропорциональной стратифицированной выборки: на факультетах с небольшим количеством преподавателей опрашивалось больше преподавателей, чем требовалось, с тем, чтобы преподаватели каждого факультета были представлены в выборке. В связи с этим возникло такое нормальное для данного типа выборки явление, как "перебор" опрошенных преподавателей. Перебор (когда опрашивается преподавателей больше чем нужно), позволяет сделать более точные выводы в рамках отдельного факультета. В том случае, когда нужно получить картину в целом по УрГУ, используется весовой коэффициент – голос каждого преподавателя (в зависимости от факультета) умножается на поправочный коэффициент. В результате, несмотря на то, что на том или ином факультете число опрошенных преподавателей не соответствует пропорции в вузе, использование весового коэффициента позволяет восстановить нужные пропорции.

К сожалению, в результате организационных проблем (УрГУ и УПИ находятся в процессе объединения и реформирования организационной структуры) и специфике ненормированного труда преподавателей (работают по индивидуальному графику) в процессе опроса возник недобор преподавателей на физическом факультете. Сложная ситуация возникла на факультете психологии (требовалось опросить всего 15 преподавателей), где, по неизвестным организационным причинам опрос

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

не был произведен. При этом следует учитывать, что для выборки требовалось опросить всего 15 преподавателей факультета психологии, что составляет всего 3,8% от объема выборочной совокупности.

Таблица 2.1

Штатная численность и количество опрошенных ППС УрГУ по факультетам.

Факультет	Штатные	Совместители	Итого ППС (Ni)	Доля (%)	Опрошено (ni)	Требовалось для 5,0% выборки	Перебор
Биологический	23	18	41	4,08	26	11	15
Журналистики	33	4	37	3,69	22	10	12
Искусствоведения и культурологи	32	8	40	3,98	15	11	4
Исторический	57	15	72	7,17	25	20	5
Математико-механический	87	70	157	15,64	58	43	15
Международных отношений	73	18	91	9,06	26	25	1
Политологии и социологии	38	12	50	4,98	25	14	11
Связей с общественностью и рекламы	19	3	2222	2,19	22	6	16
Физический	64	40	104	10,4	13	29	-16
Филологический	96	19	115	11,5	59	32	27
Философский	57	10	67	6,67	35	19	16
Химический	31	9	40	3,98	20	11	9
Экономический	52	30	82	8,17	23	23	0
Общеуниверситетские кафедры	55	5	60	5,98	24	17	7
Институт управления и предпринимательства	14	12	26	2,59	19	7	12
Итого:	731	273	1004	100	412	278	
Факультет психологии	40	16	56	3,8	0	15	-15
Итого ППС УрГУ:	771	289	1060		412	293	119

Еще одним объяснением причин недобора на двух факультетах является то, что процесс объединения вузов существенным образом отразился на настроениях преподавателей УрГУ. Как показывают данные, приведенные ниже, подавляющее большинство преподавателей УрГУ отрицательно относится к объединению вузов, что выразилось, в том числе, в недовольстве ряда преподавателей самим фактом проведения опроса со стороны УрФУ и не желании принять в нем участие.

Указанные случаи недобора на двух из 14 факультетов не окажут существенного влияния на общие выводы по результатам исследования, однако, при интерпретации результатов исследования нужно учитывать, что мнение сотрудников этих факультетов не представлено, и делать выводы о ситуации на этих факультетах нельзя.

Учитывая тип выборки, для оценки теоретической погрешности данных по профессорско-преподавательскому составу была использована формула стратифицированной непропорциональной выборки:

$$\Delta_x = t \frac{1}{N} \sqrt{\sum \frac{p_i q_i}{n_i} N_i^2 \left(1 - \frac{n_i}{N_i}\right)}$$

При этом: t критерий Стьюдента был заложен с учетом 95% доверительного интервала и объема выборки в 412 чел. равным 1,96; произведение pq взято 0,25, то есть является максимально возможным для доли (подавляющее большинство показателей в анкете – качественные); данные N (численность в генеральной совокупности) и n (численность в выборке) для каждого факультета приведены в табл. 1.1.

По формуле стратифицированной непропорциональной выборки теоретическая предельная ошибка с доверительным интервалом 0,95 составила 4,41%, то есть менее планируемой 5% ошибки.

2.1. Фактическая оценка репрезентативности выборки

Фактическая оценка ошибки выборки ППС строилась на основе сравнения полученных позже данных Управления кадров УрГУ (на момент получения данных уже ЦКО) о штатных преподавателях за октябрь 2011г. с данными проведенного опроса преподавателей УрГУ по следующим трем контрольным показателям: пол; возраст; ученая степень.

Таблица 2.2

Сравнение генеральной и выборочной совокупности ППС по полу, возрасту и ученой степени.

группа ППС:	доля в выборке в %	доля в генеральной совокупности в %	разница в %
мужской	37,2	37,8	0,6
женский	62,8	62,2	-0,6
до 30 лет	16,7	14,1	2,6
30-39 лет	23,9	21,5	2,4
40-49 лет	19,8	17,8	2,0
50-59 лет	21,6	21,5	0,1
60 лет и старше	18,0	25,2	-7,2
нет степени	30,8	33,1	-2,3
кандидат наук	52,7	50,2	2,5
доктор наук	16,4	16,7	-0,3

Как видно из данных табл. 2.2, практически все расхождения между генеральной и выборочной совокупностью не превышают 2,6%, то есть менее планируемой ошибки в 5%. Исключение составляют преподаватели в возрасте 60 лет и старше, которых в генеральной совокупности больше на 7,2% чем в выборочной. Однако данное расхождение объясняется тем, что преподаватели старшего возраста, особенно 70 лет и старше, формально (средняя ставка 0,75) и реально имеют, как правило, меньшую аудиторную

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

нагрузку, чем более молодые преподаватели, предпочитая удаленную научную или консультативную работу. Соответственно, вероятность застать их в период опроса на рабочем месте была меньше, что и отразилось в результатах исследования. Сказался на возрасте и факт недобора преподавателей физического факультета, средний возраст которых, как было показано выше, показано на рисунке 1.4, самый высокий в УрГУ -51 год.

Таким образом, по всем основным параметрам выборка ППС УрГУ фактически соответствует генеральной совокупности, ее предельная ошибка не превышает 5%. Исключение составляют три параметра: отсутствуют данные по преподавателям факультета психологии (3,8% от объема выборки) произошел существенный недобор преподавателей на физическом факультете (3,9% от объема выборки), не хватает данных по преподавателям 60 лет и старше (7,2% от объема выборки).

2.2. Первичная обработка данных

Всего были собраны данные по 64 вопросам (включая табличные), что составило 120 исходных переменных.

1. Был выполнен переход от формулировок вопросов к формулировкам измеряемых показателей, уточнены формулировки значений по каждой переменной.

2. Переменные разделены были на блоки в соответствии с основными разделами отчета.

3. Большое количество переменных, имеющих порядковую шкалу измерения, при помощи условных индексов (середин интервалов, баллов, и т.п.) переведены в псевдоколичественный вид, что позволяет рассчитывать условное среднее (индекс), сортировать по индексу табличные вопросы и условно использовать данные переменные в некоторых количественных расчетах.

4. Уточнены свойства и характеристики исходных переменных.

5. Был сформирован ряд вторичных переменных:

Исходный вопрос "Ваш возраст" был в открытой форме. Для проверки соответствия контрольным показателями и для работы с возрастными и половозрастными группами, возраст был преобразован и представлен в анализе в виде пяти переменных: переменная "Возраст". В анализе участвуют пять возрастных переменных: возраст, интервал -1 год; возрастной интервал 5 лет; интервал 10 лет; возрастная группа для преподавателей (молодежь до 35 лет, средний возраст 35-59 /лет и старший возраст); половозрастная структура (молодые мужчины, мужчины среднего возраста, мужчины старшего возраста, молодые женщины, женщины среднего возраста, женщины старшего возраста).

На основе рейтинга жизненных ценностей преподавателей была сформирована классификация по типу преобладающих ценностей: "Профессионал", "Деньги и блага", "Ориентация на научное творчество", "Стремление к равновесию". На основе показателя "Представление об основных ресурсах профессионального роста" были сгруппированы ресурсы имеющие отношение к личности, внутренние (сильная воля,

трудолюбие, работоспособность, способности, хорошее знание иностранного языка профессиональное мастерство, уникальные компетенции, физическое и психическое здоровье) и имеющие отношение к внешним факторам (связи, знакомства, престижное образование, поддержка руководства, поддержка влиятельных родственников, удача, стечение обстоятельств). Первый вариант назван "рассчитывает на себя", второй "рассчитывает на внешние факторы". Поскольку достаточно часто эти варианты пересекались, то в окончательной переменной "Средства для достижения профессиональных целей" было сделано три варианта: "рассчитывает только на себя", "рассчитывает только на внешние факторы", "рассчитывает и на себя и на внешние факторы".

На основе переменных "Оценка количества своего труда в сравнении с другими работниками" и "Оценка качества своего труда в сравнении с другими работниками" был сделана интегральная переменная "Соотношение своего труда с другими сотрудниками". Первый вариант составили те, кто указывал, что количество или качество сго труда меньше чем у других сотрудников (мнсьшинство). Второй вариант те, кто указал что количество и качество их труда такое же, как и у других сотрудников (большинство). Третий вариант был выделен для тех, у кого выше качество, четвертый – тем, у кого выше количество, наконец, в пятый вариант вошли те, у кого (по их мнению) выше как качество, так и количество. Шестой вариант был отведен на противоречивые ответы (всего 3 сотрудника).

На основе показателя "Удовлетворенность профессией и должностью" была составлена простая дихотомия: удовлетворен/не удовлетворен; показателя "Ближайшие профессиональные планы" была сформирована дихотомия: планирует уйти из вуза/не планирует. На основе комбинации показателей "Ближайшие профессиональные планы" и "Удовлетворенность профессией и должностью" была оценена вероятность ухода сотрудника из вуза. На основе показателя "Тип уже выполняемой НИР" сформирована дихотомия: участвует в НИР/не участвует в НИР. По методу простого среднего и среднего взвешенного сформированы следующие индексы: удовлетворенности деятельностью факультет; деятельностью служб вуза; условиями НИР (организацией научно-исследовательской работы); индекс недооцененности (по мнению сотрудника); индекс знакомства с содержанием официальных документов документами. Более подробно конструкцию каждого индекса мы уже обсуждали в предыдущем издании. (см. Расчет интегральных индексов). Содержание каждого индекса объясняется в тексте при его использовании.

В анкете присутствовал ряд полужакрытых вопросов с той целью, чтобы преподаватели могли сформулировать свое мнение, отличающееся от предложенных стандартных высказываний. Учитывая, что эти вопросы были ранее использованы на выборке свыше 800 чел. в УПИ, число ответов на такие вопросы, как правило, составляло не более 1% от числа опрошенных и в большинстве случаев не несло нового содержания (предложенные опрашиваемыми варианты ответа легко укладывались в имеющиеся стандартные формулировки).

3. СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ УРГУ

В данном разделе решается задача выявления социального самочувствия (анализ социальных настроений, ценностных ориентаций и установок, уровня социальной напряженности) различных категорий персонала. Для решения данной задачи были задействованы следующие разделы показателей: общие социальные настроения; ценностные ориентации; оценка ситуации на уровне вуза; удовлетворенность преподавателей деятельностью своего факультета; социально-профессиональное самочувствие; удовлетворенность уровнем заработной платы; уровень социальной напряженности в подразделении; уровень потенциальной текучести.

3.1. Общие социальные настроения

Оценка общих социальных настроений строилась на основе показателей оценки перспективной ситуации в стране в целом и оценки актуальной жизненной ситуации.

Большинство опрошенных преподавателей УрГУ (см. Рис. 3.1) отрицательно оценивают ситуацию в России в целом: 26,6% охарактеризовали ее как кризисную и еще 42,8% как скорее неблагоприятную. При этом ожидания преподавателей УрГУ более пессимистичны: только 7,8% преподавателей УрГУ против 24,3% преподавателей УПИ ожидают улучшения ситуации в стране.

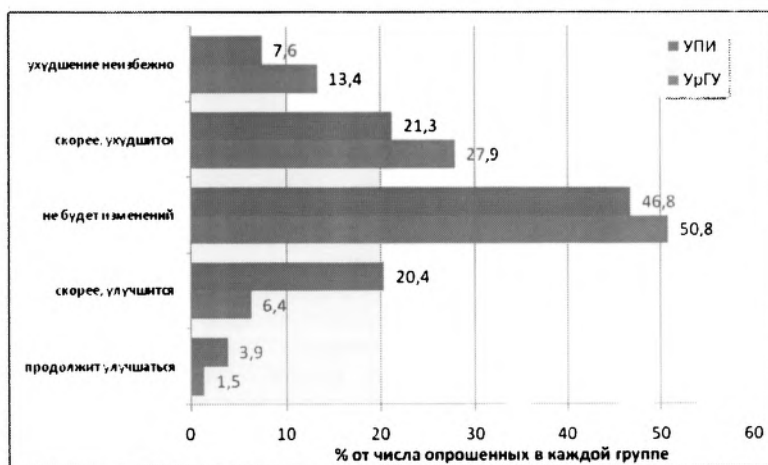


Рис. 3.1. Оценка перспектив социальных изменений на уровне страны

Данный показатель в большей степени отражает не объективный, а субъективный взгляд на ситуацию в стране: те, кто ожидает ухудшений, значительно чаще неудовлетворены всеми другими сторонами жизни, в том числе размером заработной платы, ситуацией в вузе и профессиональной деятельностью, ожидают от объединения вузов преимущественно негативные последствия.

Интересно отметить, что в отличие от УПИ, где оценка ситуации в стране тесным образом зависела от возраста опрошенного (наиболее негативно оценивают ситуацию в стране люди среднего возраста), в УрГУ эта зависимость была более слабой и статистически незначимой. Однако выявилась четкая взаимосвязь между оценкой ситуацией в стране и оценкой нововведений в системе образования: чем хуже оценивается ситуация в стране, тем хуже отношение к созданию УрФУ, введению ЕГЭ, балльно-рейтинговой системы, дистантного обучения и стандартов третьего поколения. Таким образом, негативная оценка ситуации в стране и отсутствие позитивных ожиданий по ее улучшению формируется в тесной взаимосвязи с неудовлетворенностью профессиональной деятельностью, уровнем оплаты труда, отрицательным отношением к реформам, производимым в сфере высшего образования.

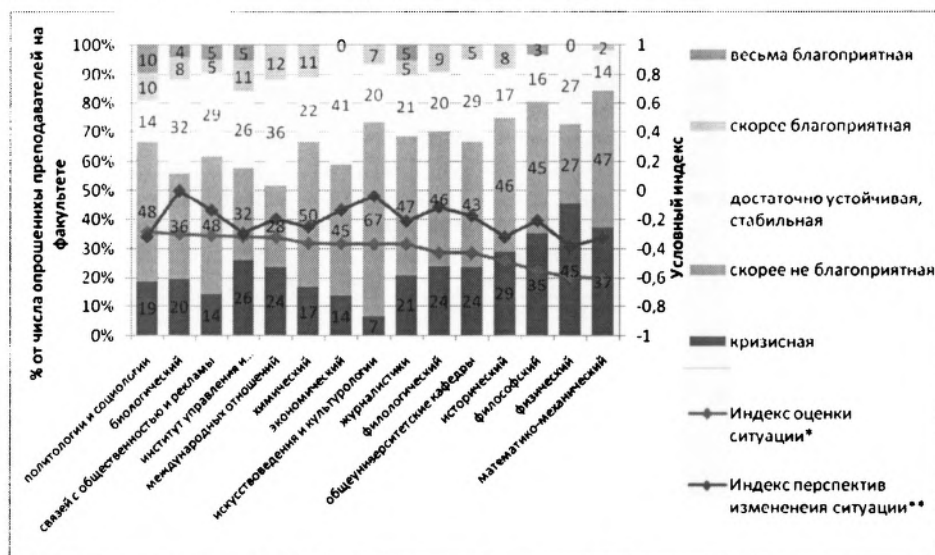


Рис. 3.2. Оценка ситуации в стране преподавателями УрГУ в зависимости от факультета

*Индекс оценки ситуации измерялся от -1 ситуация кризисная до 1 ситуация весьма благоприятная и условно отражает как в среднем оценивается ситуация в стране преподавателями того или иного факультета.

**Индекс перспектив изменения ситуации измерялся от -1 ухудшение неизбежно до 1 продолжит улучшаться и условно отражает как в среднем оцениваются перспективы изменения ситуации в стране преподавателями того или иного факультета.

По данным оценки личной жизненной ситуации (см. Рис. 3.2) видно, что наиболее позитивно оценивается ситуация в стране на факультетах политологии и социологии, биологическом, связей с общественности и рекламы, международных отношений, институте управления и предпринимательства, а наиболее негативно на факультетах философском, физическом и математико-механическом. Наиболее оптимистично смотрят в будущее преподаватели факультетов Биологического, Искусствоведения и культурологи, а наиболее пессимистично – преподаватели Института управления и предпринимательства, факультетов Политологии и социологии, Исторического, Физического и Математико-механического факультета.

Таким образом, преподаватели двух крупнейших факультетов университета (Физический и Математико-механический) наиболее негативно оценивают ситуацию в стране и видят в перспективе только ее ухудшение. Такой же вывод будет справедливо сделать и по поводу преподавателей Философского и Исторического факультета. Заметим также, что позитивное оценивание ситуации в стране стабильно ярко выражено на факультетах экономических профилей образования (Экономическом и Международных отношений). Это же отмечалось в УПИ (29% преподавателей Экономического факультета считают, что ситуация в стране улучшится – самая высокая доля среди всех факультетов; для сравнения: на Физическом – 14%, на Механико-машиностроительном – 10%).

Вторым показателем общих социальных настроений была выбрана оценка актуальной жизненной ситуации (см. Рис. 3.3). И здесь мы получаем несколько противоречивую картину: преподаватели УрГУ существенно чаще (29,5%), чем преподаватели УПИ (13,3%) оценивают личную жизненную ситуацию как благоприятную. Таким образом, для преподавателей УрГУ в большей степени характерна отрицательная и пессимистическая оценка ситуации в стране, и, одновременно, более высокая оценка личной жизненной ситуации.

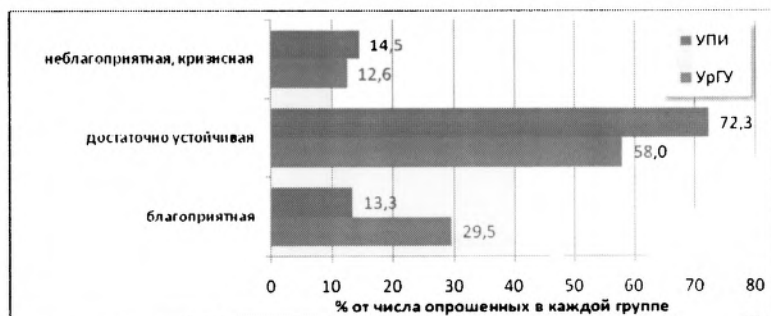


Рис. 3.3. Оценка личной жизненной ситуации

Среди тех, кто оценивает свою жизненную ситуацию как неблагоприятную, значительно чаще встречаются те, кто не удовлетворен

Кадровый потенциал современного вуза

уровнем оплаты труда (на 25% чаще, чем во всем массиве опрошенных). Эти сотрудники значительно чаще (на 15-20%, чем во всем массиве) не видят перспектив, как на уровне вуза, так и на уровне страны в целом, не согласны с нововведениями в системе образования. Как и в случае оценки ситуации в стране, оценка личной ситуации зависит от возраста, причем тоже достаточно криволинейно: молодежь чаще расценивает личную ситуацию как благоприятную, к интервалу 40-49 лет увеличивается доля пессимистично настроенных, затем происходит небольшой подъем оптимизма.

Что касается ситуации по факультетам (см. Рис. 3.4.), то существенных значимых различий в оценке актуальной жизненной ситуации выявлено не было, поскольку актуальная жизненная ситуация в большей степени зависит от ситуации в стране и семье и меньшей степени зависит от ситуации на факультете.

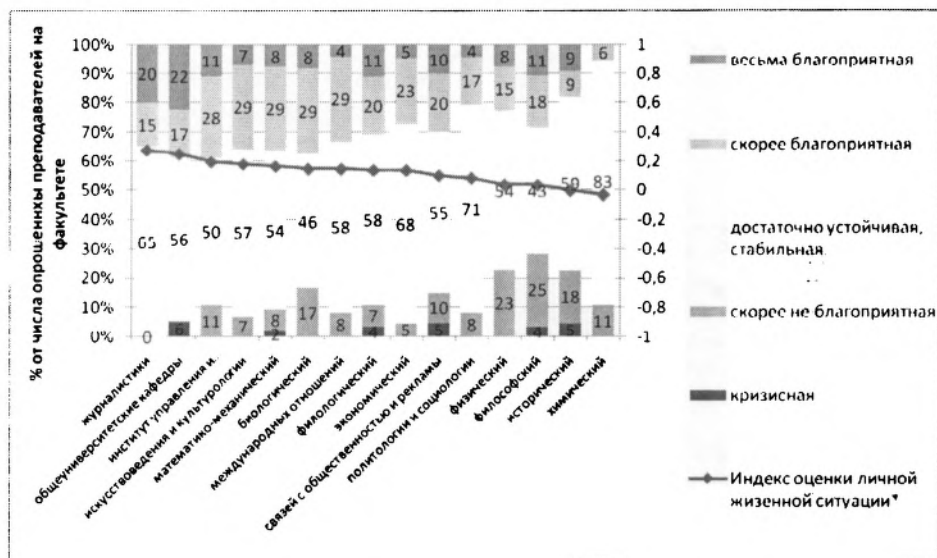


Рис. 3.4. Индекс оценки актуальной личной ситуации по факультетам

*Индекс оценки личной жизненной ситуации измерялся от -1 ситуация кризисная до 1 ситуация весьма благоприятная и условно отражает как в среднем оценивается личная жизненная ситуация преподавателями того или иного факультета.

Если для преподавателей УПИ общие социальные настроения мы охарактеризовали как "в основном стабильные": личную жизненную ситуацию они оценивают как достаточно стабильную, а ситуацию в стране – не будет изменений, то общие социальные настроения преподавателей УрГУ можно охарактеризовать как противоречивые. Если личную жизненную ситуацию они характеризуют как достаточно стабильную и даже скорее благоприятную, то ситуацию в стране они оценивают весьма

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

отрицательно, видят перспективы в основном к ее ухудшению. Наиболее пессимистичные оценки, как в среде преподавателей УПИ так и УрГУ, характерны для средней возрастной группы, а наиболее оптимистичные оценки – для молодых преподавателей. Негативные оценки ситуации в стране и личной жизни отрицательно сказываются на отношении к объединению вузов и проводимым инновациям в системе образования.

3.2. Ценностные ориентации сотрудников

При анализе ценностных ориентаций сотрудникам было предложено выбрать из большого списка 2-3 основных ценности или предложить свой вариант. По данным (см. Рис. 3.5) видно, что в основном ценностные приоритеты преподавателей УрГУ и УПИ совпадают: преобладают такие ценности как семья и дети, профессионализм, мастерство и здоровье. Однако, для преподавателей УрГУ более важны такие ценности как творчество, работа по душе, независимость, свобода. Поскольку эти ценности имеют непосредственное отношение к стилю управления подразделением, то такую особенность коллектива УрГУ необходимо учитывать при разработке стратегии управления вузом.

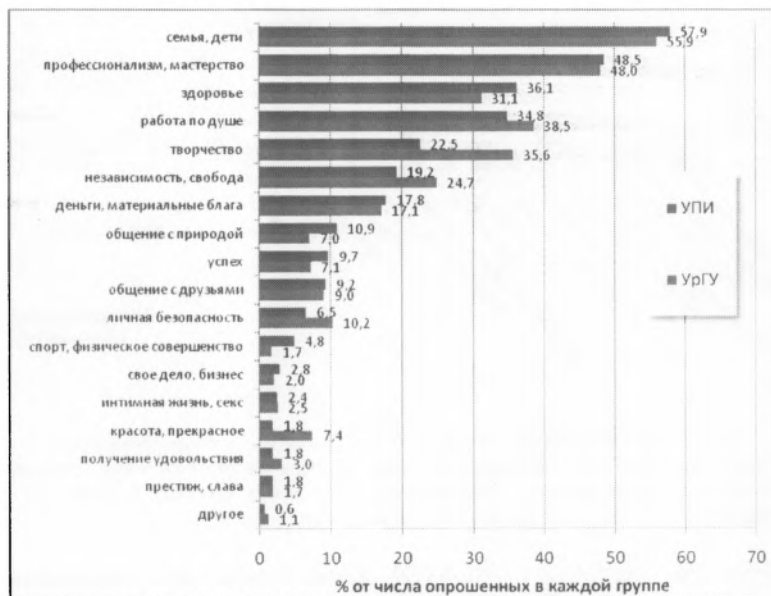


Рис. 3.5. Наиболее значимые ценности в жизни

*Сумма больше 100%, поскольку опрошенные могли указать 2-3 ценности.

В общем, характеризуя ситуацию с декларируемыми жизненными ценностями преподавателей вуза, в УрГУ в основном подтвердились выявленные при опросе преподавателей бывшего УПИ закономерности:

преобладание конечных (терминальных: семья, работа по душе, творчество и т.д.) ценностей над средствами их достижения (инструментальными ценностями: здоровье, деньги, личная безопасность); профессиональных ценностей (профессионализм, работа по душе, творчество) над личными благами (успех, престиж, получение удовольствия); лидирующая в опросе ценность семьи характерна как для преподавателей УПИ, так и для преподавателей УрГУ, причем больше для женщин (62,6%) чем для мужчин (45,9%); те сотрудники, кто отмечал ценность профессионализма и мастерства, чаще других готовы к повышению квалификации, освоению новых технологий и техники, стремятся стать высококвалифицированным специалистом; ценность здоровья характерна для всех групп преподавателей. Однако в УПИ ее чаще отмечали люди в возрасте 40 лет и женщины, а в УрГУ – люди в возрасте старше 60 лет; вариант "работа по душе", чаще выбирали те кого "все устраивает", преподаватели с естественнонаучным образованием; те, кто указал в качестве своей основной цели творчество.

Они представляют собой интересную группу. Если в УПИ это были чаще мужчины, чаще преподаватели со стажем от 20 лет и чаще доктора наук, то в УрГУ это широкий слой преподавателей вне зависимости от ученой степени, может быть несколько чаще мужчины среднего возраста. И в УПИ и в УрГУ, для творчески ориентированных преподавателей важен постоянный творческий поиск, возможность заниматься наукой, совершить изобретение, открытие, овладение новыми информационными технологиями, они чаще участвуют в НИР и удовлетворены результатом своей деятельности. Представители этой группы в УрГУ чаще имеют опыт подработки в других вузах и существенно чаще (на 15%) не удовлетворены уровнем оплаты труда в вузе.

Среди преподавателей УПИ ценность денег и материальных благ была более характерна для молодых сотрудников, еще не имеющих ученую степень. Интересно, но люди с такими ценностями значительно чаще (на 30,5%, чем в целом по массиву) полностью отрицательно относятся к введению ЕГЭ и, напротив, на 20,8% чаще полностью положительно относятся к введению двухуровневой системы образования.

Стремление к независимости и свободе в УПИ было чаще характерно для холостых преподавателей преимущественно мужского пола и имеющих степень и должность доцента. В УрГУ это стремление так же чаще характерно для холостых преподавателей, как мужчин, так и женщин.

Что касается специфики факультетов, то серьезных значимых отличий ценностных ориентаций сотрудников на разных факультетах обнаружено не было. На биологическом факультете несколько чаще отмечали ценность общения с природой. Личная безопасность, деньги и материальные блага были чаще важны преподавателям экономического факультета. Творчество наиболее важно для преподавателей физического и философского факультета. Ценность профессионализма особенно

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

сильно проявилась на факультетах биологическом, искусствоведения и культурологии, связей с общественностью и рекламы.

И в УПИ (69,5%) и в УрГУ (74,4%) главной сферой самореализации преподаватели назвали профессиональную деятельность. Все остальные сферы, в том числе и семья, набрали менее чем по 7%.

Таким образом, на основе анализа ценностей, в коллективе вуза можно выделить несколько основных ментальных групп.

Самая многочисленная группа сотрудников, нацеленных на повышение собственного профессионализма (примерно 46% в УрГУ 36% в УПИ). Они готовы к инновациям и освоению новых технологий. Работа по душе важнее денег и материальных благ.

Группа консерваторов (примерно по 25% в каждом вузе), они выбрали работу по душе и не желают ничего менять. Группа сотрудников, нацеленных на деньги и материальные блага (15% в УрГУ и 22,5% в УПИ). Для них важны: здоровье, личная безопасность, получение удовольствий. Используя связи и знакомства, они рассчитывают занять высокую руководящую должность, достичь жизненного успеха. Группа сотрудников, нацеленных на научные открытия (14% в УрГУ и 16,5% в УПИ). Для них главное – творчество, для чего нужна независимость и высокий профессионализм, считают, что выбрали работу по душе.

3.3. Оценка ситуации на уровне вуза – отношение преподавателей УрГУ к созданию УрФУ

Поскольку в период проведения опроса с 12 мая 2011 г. согласно приказу 330/03 "О присоединении УрГУ к УрФУ" УрГУ был присоединен к УрФУ в качестве Центра классического образования, то предлагать преподавателям оценить ситуацию в УрГУ уже не имело смысла, а оценить ситуацию в новом вузе они еще не могли. Вместо этого в анкете преподавателей УрГУ был введен блок показателей, характеризующих их отношение к процессу объединения двух вузов и выясняющих причины такого отношения.

Изучение отношения преподавателей УрГУ к процессу объединения вузов строилось на основе: оценки степени информированности о процессе объединения вузов; выяснения основных источников информации о процессе и предполагаемом результате объединения вузов; выяснения представлений о преимуществах и недостатках объединения вузов; общей оценке решения о создании УрФУ. оценке перспектив развития вуза.

Для оценки степени информированности мы прибегали к использованию как субъективного (самооценка) так и объективного (степень знакомства с содержанием основных документов, определяющих развитие вуза) показателей.

Сами преподаватели чаще оценивают свою информированность о процессе и результате объединения вузов как недостаточную

Кадровый потенциал современного вуза

(см. Рис. 3.6): 24,3% преподавателей считают себя недостаточно информированными и еще столько же (24,3%) считают, что большинство моментов процесса объединения вузов им не ясны. Напротив, достаточно информированными себя считают только 9,1% опрошенных преподавателей и еще 16,6% считают себя в основном информированными.

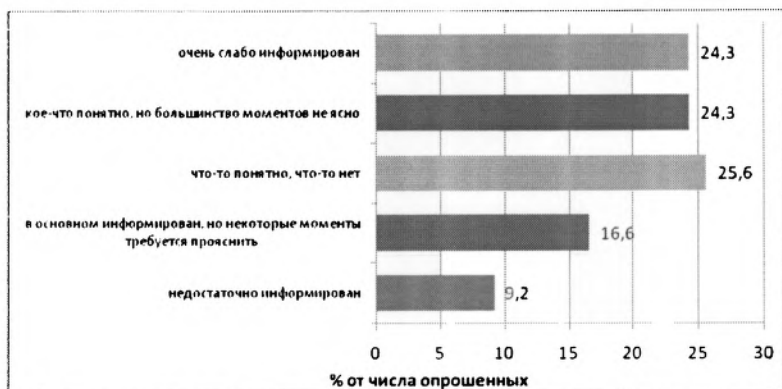


Рис. 3.6. Самооценка преподавателями степени своей информированности о процессе и результате объединения вузов

Были выявлены следующие особенности групп по степени информированности.

Достаточно информированными себя чаще считают мужчины, люди со стажем работы 20 лет и более, доктора наук, профессора и заведующие кафедрами. Они имели возможность ознакомиться с основными документами, определяющими развитие вуза, и основным источником информации для них является ректорат.

В основном информированные - преподаватели, главной жизненной ценностью считающие профессионализм, мастерство, основным источником информации для них является деканат или ректорат.

Те, преподаватели, кто оценил свою информированность, как очень слабую, характеризуется общим негативным и пессимистичным взглядом на жизнь: они оценивают ситуацию в стране как кризисную, ожидают, что ситуация в стране и в вузе только ухудшится, не знакомы с основными документами развития УрФУ, не удовлетворены уровнем оплаты труда и ожидают его снижения.

Для более объективной оценки степени информированности мы поинтересовались, насколько преподаватели УрГУ знакомы с основными документами, определяющими развитие УрФУ (см. Рис. 3.7). Наибольшую степень знакомства преподаватели имеют с проектом института, в который будет входить их факультет и наименьшую степень знакомства преподаватели УрГУ имеют с Программой развития УрФУ до

2020 г. Таким образом, преподаватели лучше представляют себе, что будет с их факультетом и слабо представляют, что будет с вузом в целом.

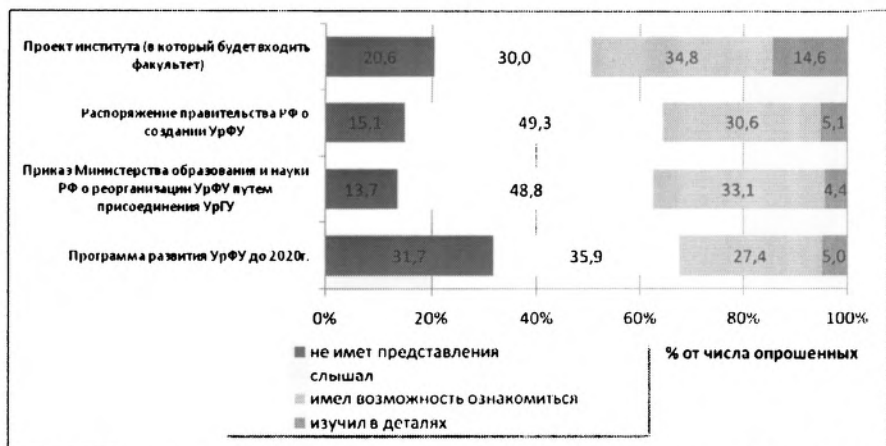


Рис. 3.7. Степень знакомства с основными документами, определяющими развитие УрФУ

Для сравнения факультетов между собой и сопоставления самооценки информированности и степени знакомства преподавателей с основными документами, нами были разработаны два индекса.

Индекс самооценки информированности рассчитывался на основании мнения преподавателей о собственной информированности и представляет собой простое среднее по пятибалльной шкале от 1 (очень слабо информирован) до 5 баллов (достаточно информирован). В целом по вузу индекс составил 2,62 балла, что говорит о том, что преподаватели УрГУ в целом считают, что им что-то известно, но имеющейся информации недостаточно.

Индекс знакомства с документами рассчитывался на основании степени знакомства преподавателей с основными документами, определяющими развитие УрФУ. Для этого баллы по всем четырем документам суммировались и так же переводились в стандартную пятибалльную шкалу от 1 (не имеет представления ни об одном из документов) до 5 (детально ознакомился с каждым документом). В целом по вузу этот индекс составил 2,44 балла, что свидетельствует о том, что большинство преподавателей что-то слышали о данных документах, но большинство с ними не ознакомилось.

Как видно по данным (см. Рис. 3.8 и Рис. 3.9), индекс самооценки информированности и индекс знакомства с документами весьма тесно коррелируют друг с другом. Индекс самооценки располагается несколько выше, что достаточно естественно: человек, как правило, несколько переоценивает уровень своей компетентности. Однако, важно то, что разница между этими индексами для большинства факультетов и большинства источников практически минимальна. Это свидетельствует о

Кадровый потенциал современного вуза

том, что большинство преподавателей УрГУ весьма объективно оценивают степень своей информированности о процессе и результате объединения вузов.

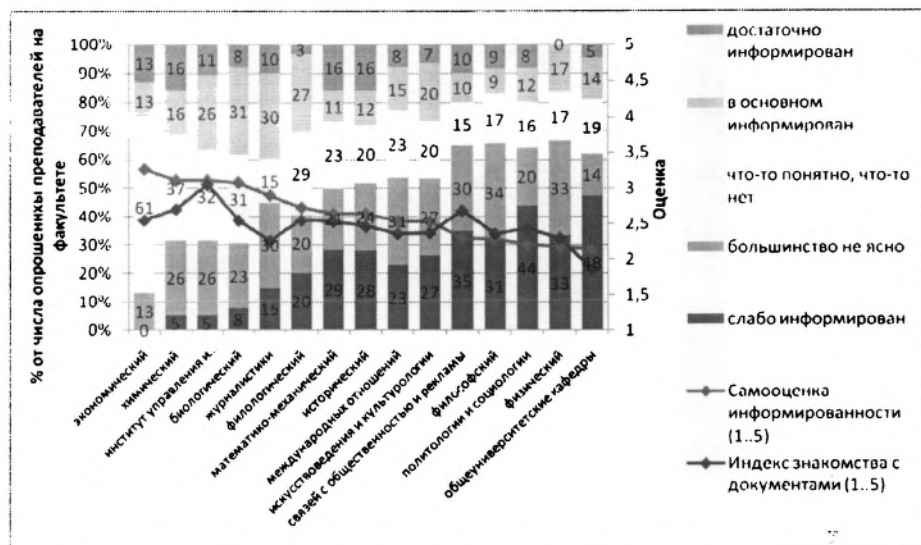


Рис. 3.8. Степень знакомства с основными документами, определяющими развитие УрФУ

Наивысшая степень самооценки информированности наблюдается на факультетах экономическом, химическом, институте управления и предпринимательства, биологическом. Недостаток информации о процессе объединения вузов особенно испытывают преподаватели философского, политологии и социологии, физического факультетов и общеуниверситетских кафедр. Преподаватели экономического факультета, химического, биологического и журналистики склонны сильно переоценивать свои знания: фактически с документами они знакомы мало. С другой стороны для высокой самооценки знаний могут служить не только официальные документы, но и другие источники информации, например подробные разъяснения деканата.

В качестве основных источников информации о процессе и предполагаемом результате объединения вузов преподаватели УрГУ называли (см. Рис. 3.9), прежде всего, своих коллег (42,4%), заведующего кафедрой (35,2%), декана или его заместителей (25,8%), сайт УрГУ (18,6%).

При этом, как следует из индексов самооценки информированности и знакомства с документами, коллеги и заведующие кафедрами, как основные источники информации, не являются достаточно информативными – самооценка и знакомство с документами этих источников оказались достаточно низкими. Наиболее полезным по

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького
информативности источником является ректорат, затем следуют сайт УрГУ и деканат.

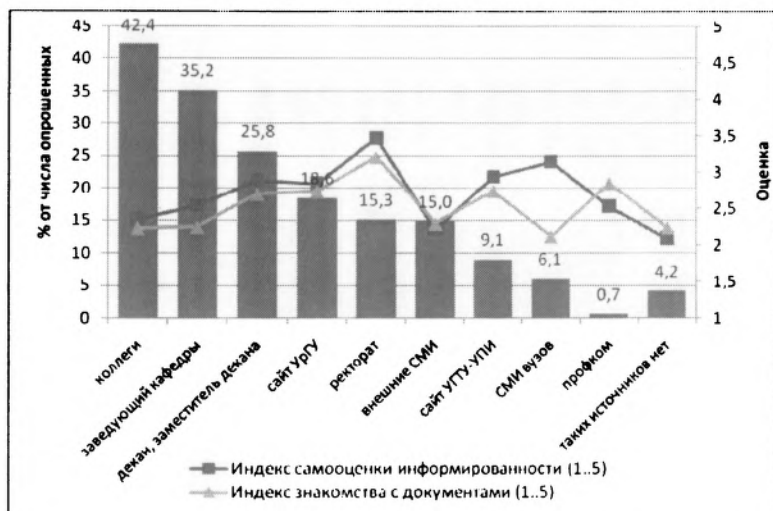


Рис. 3.9. Основные источники информации о процессе объединения вузов

*Сумма больше 100% поскольку опрошенные могли указать несколько источников информации.

Коллеги являются основным источником информации для большинства преподавателей со стажем до 20 лет. При этом формируется скорее отрицательное отношение к процессу объединения вузов. Основные слухи: возможное сокращение штатов, грядущая смена ректора.

Заведующие кафедрами являются основным источником информации для неостепененной молодежи. При этом чаще формируется нейтральное, реже скорее положительное отношение к процессу объединения.

Декан, зам.декана являются источником информации для самых разнообразных групп преподавателей. Однако отношение к объединению вузов формируется скорее отрицательное.

Сайт УрГУ является источником информации для разнообразных групп преподавателей, несколько чаще среди его посетителей встречаются женщины, кандидаты наук, преподаватели со стажем 20 лет и более. Четкого мнения у посетителей сайта не сложилось: присутствуют как скорее положительные, так и скорее отрицательные оценки процесса объединения.

Ректорат является основным источником информации для возрастных преподавателей, с высоким статусом (зав. кафедрой, зам.декана, декан) и ученой степенью или званием (доктор наук, профессор), то есть в основном для членов ученого совета университета. Эта группа преподавателей наиболее информирована о процессе

Кадровый потенциал современного вуза

объединения вузов и в этой группе реже, чем в других группах, присутствует резко отрицательное отношение к созданию УрФУ.

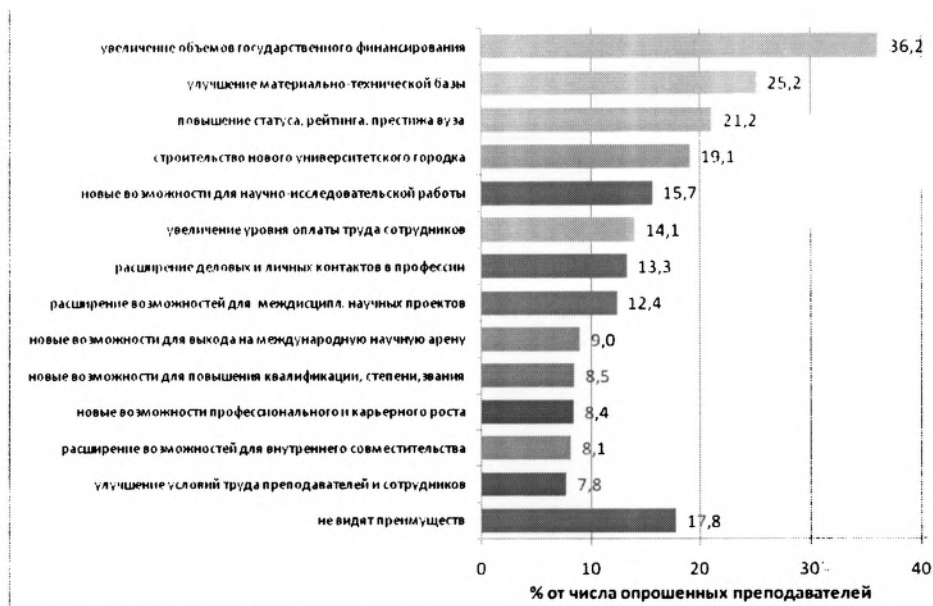


Рис. 3.10. Основные преимущества объединения вузов по мнению преподавателей УрГУ*

Таким образом, информация о процессе и предполагаемом результате создания УрФУ распространяется среди преподавателей УрГУ недостаточно последовательно и централизованно, что приводит к возникновению разнообразных слухов и домыслов и формированию скорее отрицательного отношения к процессу объединения вузов.

Для оценки содержательной стороны отношения к процессу объединения вузов, преподавателям предлагалось выбрать несколько вариантов ответа из списка преимуществ и недостатков, либо дописать свой вариант. В среднем каждый преподаватель указал по 2,4 преимущества от объединения вуза и по 3,8 недостатков. То есть недостатков преподаватели видят в 1,5 раза больше, чем преимуществ. Причем следует отметить, что 17,8% вообще не назвали каких-либо преимуществ от процесса объединения вузов и только 1,8% опрошенных преподавателей УрГУ не нашли недостатков.

В качестве основных преимуществ (см. Рис. 3.10) объединения вузов преподаватели УрГУ назвали увеличение объемов государственного финансирования (36,2%), улучшение материально-технической базы (25,2%), повышение статуса, рейтинга, престижа вуза (21,2%) и строительство нового университетского городка (19,1%).

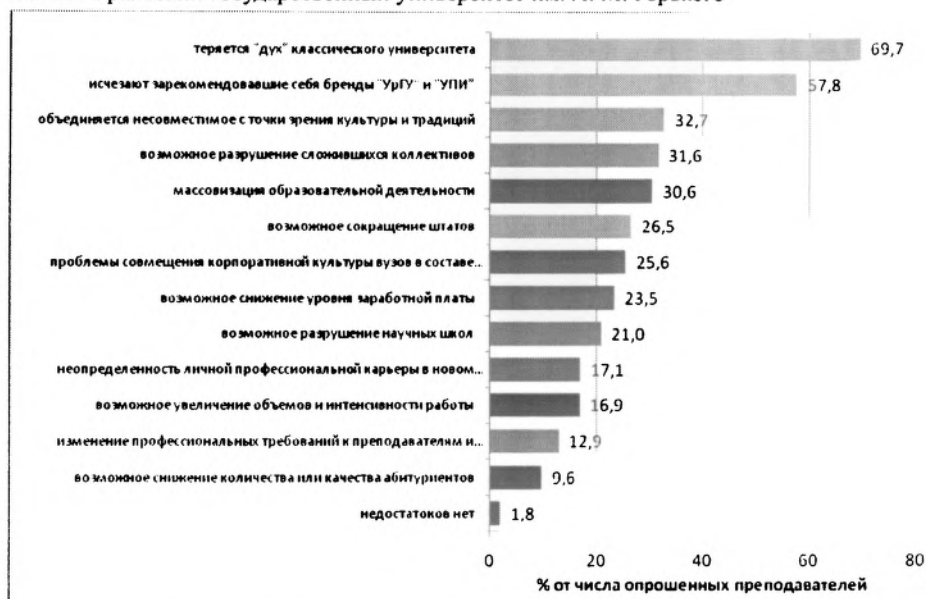


Рис. 3.11. Основные недостатки объединения вузов по мнению преподавателей УрГУ*

*Сумма больше 100% поскольку опрошенные могли указать несколько источников информации.

В качестве основных недостатков процесса объединения (см. Рис. 3.11.) преподаватели видят потерю духа классического университета (69,7%), исчезновение зарекомендованных брендов "УрГУ" и "УПИ" (57,8%), объединение несовместимых культур и традиций (32,7%), возможное разрушение коллективов (31,6%) и массовизацию образовательной деятельности (30,6%).

Таким образом, преподаватели УрГУ ожидают от объединения вузов прежде всего повышение финансово-материальной базы вуза и одновременно потерю моральной составляющей.

Большинство преподавателей УрГУ не одобряет объединение вузов и создание УрФУ. По данным (см. Рис. 3.12) видно, что одобряет решение о создании УрФУ чуть более 10% преподавателей, в то время как 35,8% относятся к решению о создании УрФУ скорее отрицательно и еще 21,5% полностью отрицательно (кстати, полностью одобряет решение о создании УрФУ только один опрошенный преподаватель УрГУ).

Одной из причин отрицательного отношения преподавателей УрГУ к созданию УрФУ является недостаточная информированность. Как видно по данным Рис. 3.12, чем лучше преподаватели информированы (высокий индекс самооценки информированности или индекс знакомства с документами), тем лучше они относятся к идее создания федерального университета. Отсюда очевидным следствием является рекомендация повысить информированность преподавателей, используя для этого такие

централизованные информативные источники, как встречи преподавателей с представителями ректората, с руководством факультетов, привлечение внимания преподавателей к документам о процессе объединения вузов, опубликованных на сайте УрГУ.

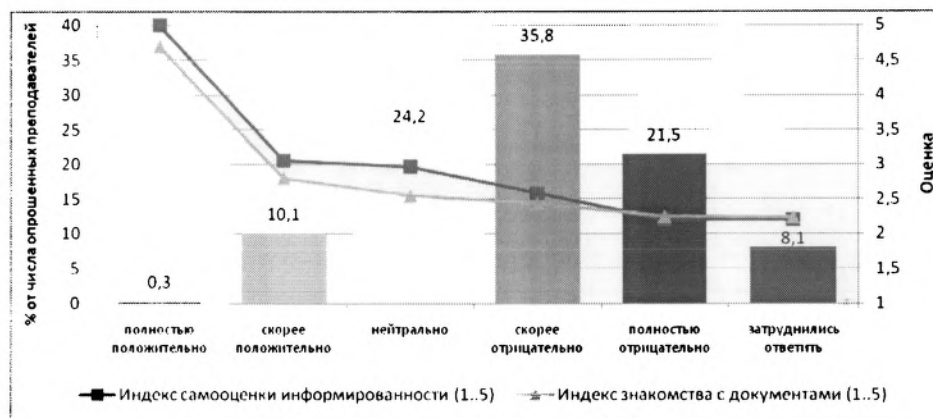


Рис. 3.12. Оценка решения о создании УрФУ в целом

Однако, исследуя механизм формирования отношения к созданию УрФУ, удалось выяснить, что положительное или отрицательное отношение сильно зависит от оценки ситуации в стране, оценки актуальной жизненной ситуации и отношению к инновациям в системе образования. Так, отрицательное отношение к созданию УрФУ преобладает у преподавателей, отрицательно оценивающих ситуацию в стране, оценивающих личную жизненную ситуацию как кризисную, и у отрицательно относящихся к нововведениям в системе образования. Таким образом, определенная часть преподавателей отрицательно относится к созданию УрФУ потому что не приемлет инновации или видит жизнь "в черном цвете" – ожидает изменения ситуации только в худшую сторону.

По данным (см. Рис. 3.13) видно, что большинство преподавателей полагают, что создание УрФУ лично для них никак не отразится (47,5%) либо затруднились ответить (23,3%). Примерно 23% преподавателя ожидают ухудшения личной ситуации и только 6,5% предполагают, что создание УрФУ скажется на них лично положительно. Те, кто выбрал положительный ответ, связывают это с ростом статуса, рейтинга, престижа вуза, возможностью выхода на международную научную арену, возможностью реализации междисциплинарных научных проектов. Те, кто полагает, что перемены на них скажутся отрицательно, опасаются снижения размера заработной платы.

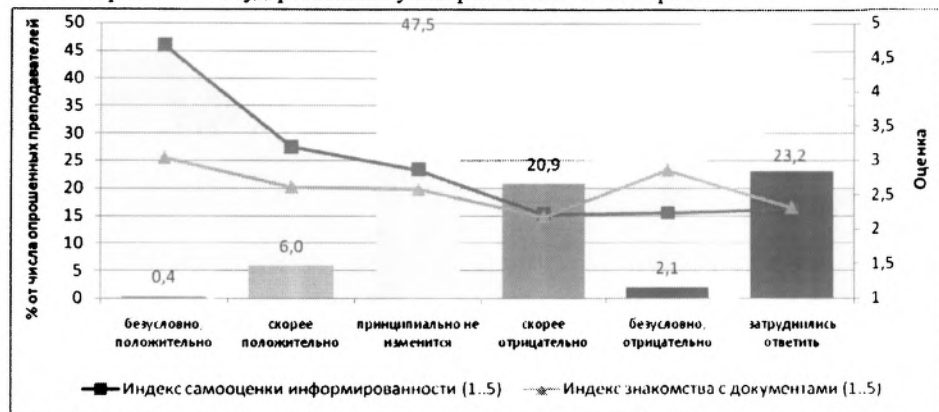


Рис. 3.13. Мнение преподавателей о том, как создание УрФУ отразится лично на них

Для оценки ситуации по факультетам были рассчитаны индекс оценки решения о создании УрФУ и индекс оценки личных изменений. В каждом случае за 1 брались крайне отрицательные суждения, а за -1 — крайне положительные суждения. Таким образом, оба индекса измеряются от -1 (полностью отрицательно) до 1 (полностью положительно).

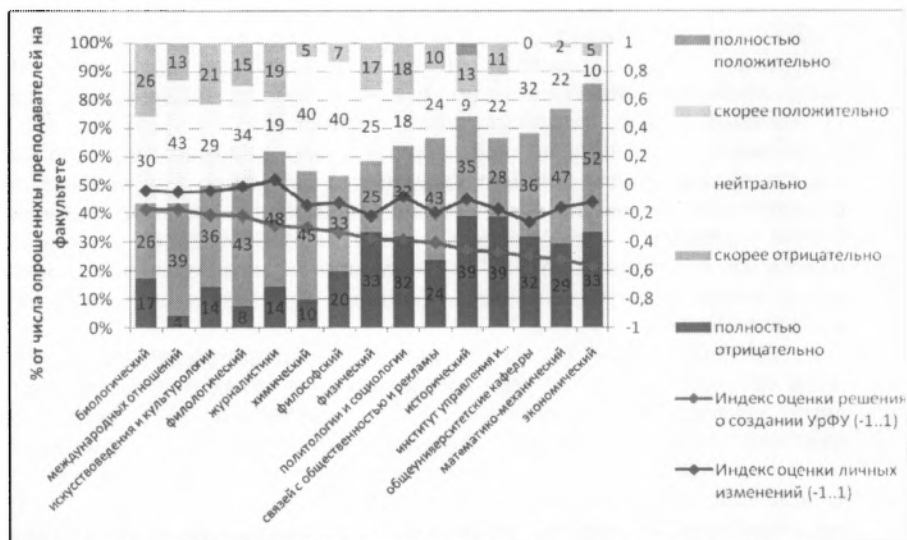


Рис. 3.14. Оценка решения о создании УрФУ преподавателями различных факультетов

По данным (см. Рис. 3.14) видно, что больше всего сторонников создания УрФУ на факультетах Биологическом, Международных отношений, Искусствоведения и культурологии, Филологическом

Кадровый потенциал современного вуза

(правильнее сказать, что число противников здесь не превышает 50%). Больше всего противников создания УрФУ на Историческом, Математико-механическом и Экономическом факультетах, в Институте управления и предпринимательства и на общеуниверситетских кафедрах.

Напомним, что согласно исследованию проведенному осенью 2010г. преподаватели УГТУ-УПИ охарактеризовали ситуацию в вузе хуже, чем ситуацию в стране и личную жизненную ситуацию. Каким же образом преподаватели УрГУ видят будущее вуза?

По данным (см. Рис. 3.15) видно, что преподаватели двух вузов в большинстве предполагают, что в результате объединения ничего существенного не произойдет. Вместе с тем, преподавателей, ожидающих ухудшение ситуации в несколько раз больше, чем тех, кто ожидает существенное улучшение, особенно это характерно для преподавателей УрГУ.

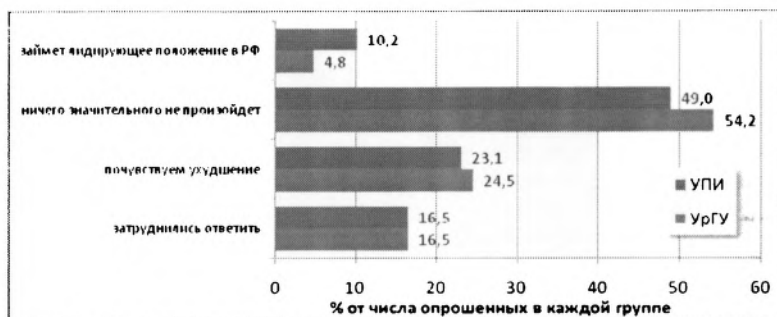


Рис. 3.15. Оценка перспектив развития вуза (по мнению опрошенных)

Таким образом, в среде преподавателей УрГУ преобладает скорее отрицательное отношение к объединению УрГУ и УГТУ-УПИ и созданию УрФУ. Такое отношение сформировалось по причине недостаточной информированности преподавателей о процессе и планируемом результате объединения вузов: большинство преподавателей получают противоречивую информацию от своих коллег и заведующих кафедрами, в то время как более информативными источниками являются представители ректората, деканата и сайт УрГУ, где процесс объединения вузов освящается, видимо, недостаточно подробно. Основные причины положительного отношения связываются с повышением финансово-материальной базы вуза, а причины отрицательного отношения с потерей моральной составляющей (элитарного бренда "УрГУ"), возможного снижения зарплат, сокращения штатов, разрушения сложившихся коллективов.

Пессимизм преподавателей, помимо недостаточной информированности (и как следствие - опасение неизвестного) можно объяснить и отсутствием вовлеченности в процесс преобразования вуза. Преподаватели полагают, что персмены навязаны сверху, на их реализацию невозможно повлиять, а значит, для рядового сотрудника, они

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

ничего хорошего не несут. Выход из этой ситуации заключается в привлечении максимального числа инициативных сотрудников к разработке стратегии развития вуза, налаживании процесса обратной связи руководства с коллективом.

Таким образом, в большинстве своем сотрудники недовольны текущей ситуацией в вузе и не ждут в перспективе значительных позитивных изменений. Такие настроения коллектива могут вылиться в сопротивление инновациям, имитации деятельности, а для самых мобильных и недовольных - в переходе на другую работу.

3.4. Удовлетворенность преподавателей деятельностью факультета

Данный показатель измерялся так же по обычной пятибалльной шкале от -1 (полностью не удовлетворен) до +1 (полностью удовлетворен) и в среднем представлен на графике в виде индекса.

Если оценивать ситуацию в целом (см. Рис. 3.16), по всем факультетам, то наибольшее удовлетворение преподавателей УрГУ вызывают расписание и распределение учебной нагрузки. Наименьшую удовлетворенность вызывают вопросы оплаты труда, организации и участия в НИР, материально-техническое обеспечение НИР и учебного процесса. Примерно такая же ситуация прослеживалась и при опросе преподавателей УГТУ-УПИ.

Таким образом, преподаватели в основном удовлетворены учебным процессом, но не удовлетворены научной работой, оплатой труда и материально-технической базой. То есть, в современных условиях преподаватели, помимо учебной нагрузки и ставки, нуждаются в приработке связанном с проведением хорошо оплачиваемой НИР, но организация НИР и ее материально-техническая база оставляет желать лучшего.

Для сравнения преподавателей различных факультетов по степени удовлетворенности деятельности своих факультетов был рассчитан суммарный индекс удовлетворенности всеми видами деятельности, который измеряется в интервале от -1 (полная неудовлетворенность всеми видами) до +1 (полная удовлетворенность). Как видно из таблицы 3.1 практически на всех факультетах УрГУ общий индекс удовлетворенности больше 0, что свидетельствует о том, что хотя преподаватели факультета и не удовлетворены решением ряда вопросов, число в той или иной мере удовлетворенных немного превышает число неудовлетворенных.

Наиболее удовлетворены состоянием дел в своем подразделении в институте управления и предпринимательства и на химическом факультете.

Наименьшую удовлетворенность состоянием дел на факультете испытывают преподаватели факультетов политологии и социологии и искусствоведения и культурологи. На этих факультетах индекс принял даже несколько отрицательное значение, то есть число

Кадровый потенциал современного вуза

неудовлетворенных тем или иным аспектом деятельности факультета немного превысило число удовлетворенных. Основными причинами неудовлетворенности сотрудников этих факультетов являются неудовлетворенность распределением учебной нагрузки, материально-техническим обеспечением (как учебного процесса, так и научной работы), повышением квалификации и системой формирования кадрового потенциала.

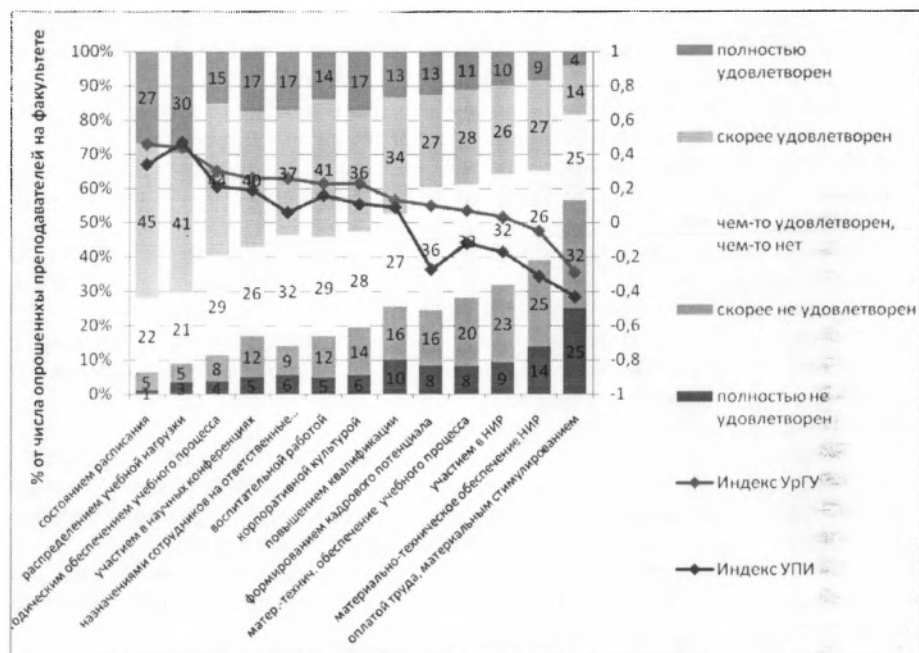


Рис. 3.16. Удовлетворенность преподавателей УрГУ тем, как на факультете решаются различные вопросы (в сравнении с мнением преподавателей УПИ)

При детальном изучении, чем именно недовольны сотрудники различных факультетов следует учитывать, во-первых, достаточно большую погрешность данных по каждому факультету в отдельности, во-вторых, тот факт, что в данном случае речь идет о субъективном мнении преподавателей. Это проявляется в ряде факторов:

1. удовлетворенность расписанием характерна для преподавателей всех факультетов;
2. распределением учебной нагрузки в основном удовлетворены преподаватели практически всех факультетов, несколько меньше - преподаватели факультетов Политологии и социологии и Искусствоведения и культурологи;
3. материально-техническим обеспечением учебного процесса в значительной степени не удовлетворены преподаватели факультетов

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

Политологии и социологии, Биологического и Международных отношений; г)

4. методическим обеспечением учебного процесса довольно большинство преподавателей, в несколько меньшей степени на факультетах Международных отношений и Политологии и социологии;

5. воспитательной работой со студентами преподаватели всех факультетов в той или иной степени удовлетворены, за исключением сотрудников факультета Международных отношений.

6. участием в НИР не удовлетворены на большинстве факультетов за исключением Химического, Математико-механического, Института управления и предпринимательства, и Физического факультета;

7. материально-техническим обеспечением НИР не удовлетворены преподаватели на большинстве факультетов, за исключением Института управления и предпринимательства, Связей с общественностью и рекламы, Журналистики, Математико-механического и Химического факультета;

8. участием в научных конференциях преподаватели в основном удовлетворены, за исключением факультетов Искусствоведения и культурологи и Биологического факультета;

9. повышением квалификации, стажировками, обменом опытом с коллегами удовлетворены преподаватели большинства факультетов за исключением искусствоведов, политологов и социологов и преподавателей общеуниверситетских кафедр;

10. оплатой труда в той или иной степени не удовлетворены сотрудники большинства факультетов за исключением экономического блока: Института управления и предпринимательства, Экономического факультета и факультета Связей с общественностью и рекламы;

11. состоянием корпоративной культуры большинство преподавателей удовлетворено, за исключением снова искусствоведов, политологов и социологов;

12. порядком назначения на руководящие и ответственные должности на факультете в основном довольны преподаватели всех факультетов, кроме Искусствоведения и культурологи;

13. формированием кадрового потенциала не довольны на факультетах Искусствоведения и культурологи, Политологии и социологии и Международных отношений.

Таблица 3.1.

Удовлетворенность преподавателей УрГУ деятельностью своих факультетов

Факультет	Индекс удовлетворенности деятельностью факультета	распределением учебной нагрузки	состоянием расписания	матер.-технич. обеспечением учебного процесса	материальным обеспечением учебного процесса	воспитательной работой	участием в НИР	матер.-технич. обеспечением научной работы	участием в научных конференциях	повышением квалификации, обменом опытом	оплатой труда	корпоративной культурой	наказаниями сотрудников на ответственности	формированием кадрового потенциала
институт управления и предпринимательства	0,464	0,639	0,750	0,639	0,563	0,313	0,267	0,357	0,353	0,313	0,222	0,500	0,467	0,500
химический	0,316	0,650	0,650	-0,025	0,375	0,406	0,375	0,175	0,400	0,250	-0,250	0,421	0,294	0,281
математико-механический	0,287	0,564	0,612	0,333	0,445	0,266	0,283	0,190	0,370	0,112	-0,343	0,373	0,394	0,185
связей с общественностью и рекламы	0,264	0,500	0,568	0,273	0,227	0,333	-0,184	0,205	0,409	0,341	0,143	0,125	0,316	0,211
журналистики	0,263	0,350	0,429	0,286	0,524	0,237	-0,273	0,194	0,325	0,262	-0,222	0,386	0,088	0,214
физический	0,253	0,423	0,423	0,115	0,385	0,385	0,182	0,091	0,269	0,115	-0,115	0,231	0,346	0,292
философский	0,249	0,424	0,515	0,121	0,348	0,453	0,083	0,052	0,323	0,242	-0,045	0,156	0,283	0,094
экономический	0,216	0,500	0,364	-0,091	0,250	0,295	0,026	-0,175	0,395	0,341	0,227	0,333	0,211	0,238
филологический	0,132	0,466	0,414	-0,018	0,362	0,191	0,033	-0,180	0,281	0,066	-0,570	0,200	0,333	0,066
исторический	0,118	0,326	0,500	0,068	0,182	0,119	0,100	-0,182	0,292	0,196	-0,420	0,271	0,386	0,159
биологический	0,068	0,370	0,380	-0,212	0,135	0,196	0,109	-0,250	-0,020	0,288	-0,442	0,239	0,143	0,020
международных отношений	0,025	0,519	0,385	-0,173	0,058	-0,109	-0,306	-0,190	0,320	0,167	-0,420	0,042	0,043	-0,130
общественно-педагогические кафедры	0,025	0,429	0,364	-0,068	0,182	0,342	-0,500	-0,462	0,053	-0,119	-0,675	0,150	0,107	0,059
психологии и социологии	-0,073	0,083	0,320	-0,229	0,080	0,114	-0,357	-0,205	0,021	-0,130	-0,500	-0,042	0,146	-0,188
искусствознания и культурологии	-0,087	0,071	0,233	0,267	0,357	0,067	-0,346	-0,333	-0,107	-0,429	-0,464	-0,071	-0,036	-0,571

* Индекс измерялся от -1 (полная неудовлетворенность всеми видами) до +1 (полная удовлетворенность).

3.5. Профессиональное самочувствие сотрудников вуза

При оценке основных целей профессиональной деятельности преподавателям было предложено указать несколько вариантов ответа (количество не ограничивалось) или дописать свой ответ. Цели профессиональной деятельности преподавателей УПИ и УрГУ довольно схожи (см. Рис. 3.17): лидирует цель стать высококвалифицированным специалистом (51,1% в УПИ и 62,0% в УрГУ), получать высокую заработную плату (48,8% в УПИ и 49,5% в УрГУ). Однако преподаватели УПИ на третье место поставили такую цель, как осваивать новую технологию и технику (34,1% в УПИ и 19,0% в УрГУ), что, вероятно, является спецификой технического вуза. В свою очередь, в УрГУ несколько чаще, чем в УПИ преподаватели имеют целью профессиональной деятельности самостоятельность, свободное время для науки и гарантию от безработицы.

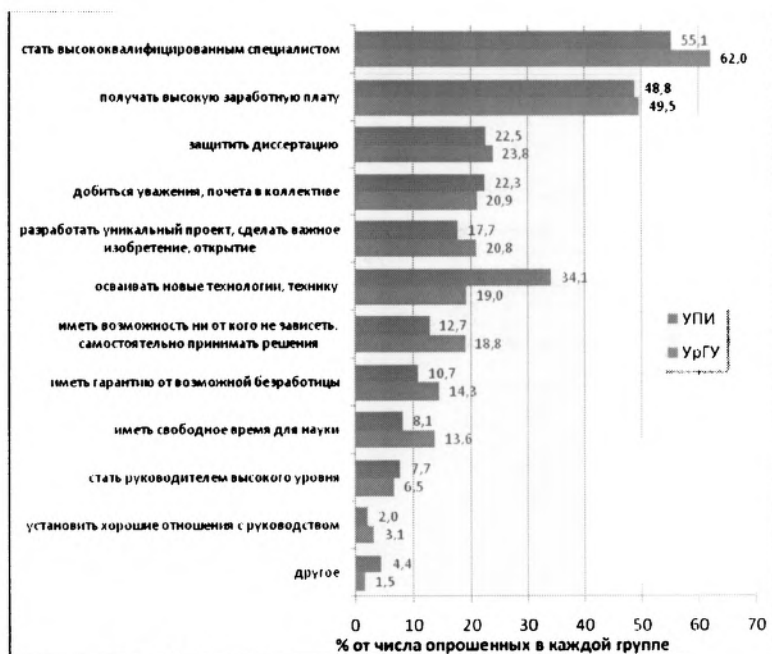


Рис. 3.17. Основные цели профессиональной деятельности

Что касается первой цели, то ее первоочередная позиция вытекала из специфики вуза и логики самого вопроса. Поэтому гораздо важнее роль второй цели – получать высокую зарплату, которая обогнала и цель социального признания и цели творческой деятельности. Это свидетельствует о том, что высокая ценность денег в современном

Кадровый потенциал современного вуза

российском обществе становится характерной самоцелью для всех социальных групп и слоев, в том числе и для такого особого слоя как преподаватели и сотрудники университета.

Цель – стать высококвалифицированным специалистом, более характерна для молодежи и не имеющих ученую степень, чем для сотрудников старшего возраста и докторов наук. У последних, начинают преобладать такие цели как совершить открытие, добиться уважения, стать руководителем. На научное открытие нацелены люди имеющие отношение и в основном удовлетворенные НИР.

Что касается специфики по факультетам (см. Приложение 3, Таблица №52), то серьезных значимых различий выявлено не было. Можно лишь отметить повышенный интерес получать высокую зарплату у сотрудников экономического факультета, необходимость иметь свободное время для науки и независимость у преподавателей физического факультета, потребность в освоении новых технологий на биологическом факультете.

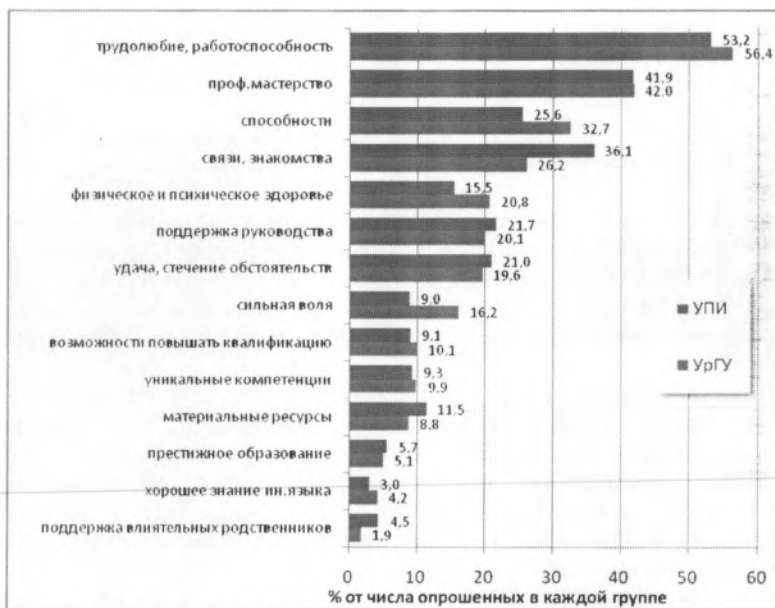


Рис. 3.18. Представления преподавателей об основных ресурсах профессионального роста

Какими же видят сотрудники вуза средства для достижения этих целей? По данным (см. Рис. 3.18.) видно, что в двух вузах картина схожая: в первую очередь сотрудники рассчитывают на собственное трудолюбие и работоспособность (53,2% в УПИ и 56,4% в УрГУ), профессиональное мастерство (41,9% в УПИ и 42,0% в УрГУ), способности (25,6% в УПИ и 32,7% в УрГУ). С другой стороны весьма важны и внешние факторы - связи, знакомства (36,1% в УПИ и 26,2% в УрГУ), поддержка руководства

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького (21,7% в УПИ и 20,1% в УрГУ). И, наконец, физическое и психическое здоровье (15,5% в УПИ и 20,8% в УрГУ) и просто удача или стечение обстоятельств (21,0% в УПИ и 19,6% в УрГУ).

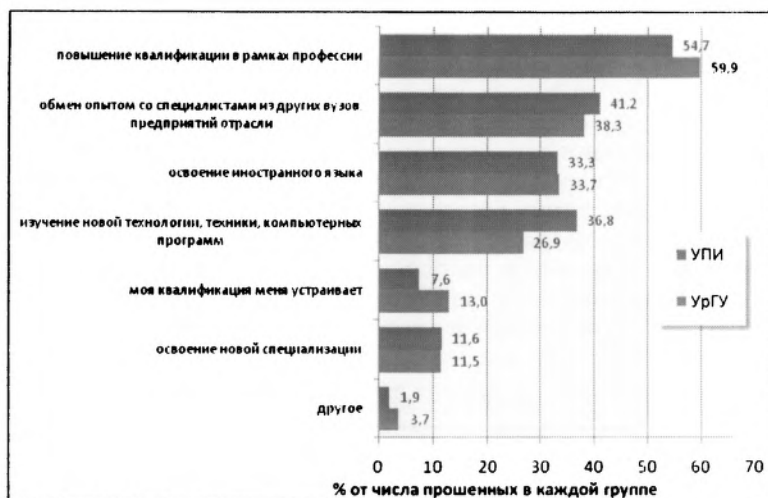


Рис. 3.19. Предпочитаемые направления профессионального развития

В числе мер по профессиональному развитию сотрудники предпочитают (см. Рис. 3.19) повышение квалификации (в целом – 54,7% в УПИ и 59,9% в УрГУ), обмен опытом (41,2% в УПИ и 38,3% в УрГУ), освоение иностранного языка (33,3% в УПИ и 33,7% в УрГУ), изучение новых технологий и компьютерных программ (38,6% в УПИ и 26,9% в УрГУ).

Таким образом, в среде преподавателей вуза присутствует дуализм: большая часть преподавателей ориентирована на достижение профессиональных и творческих целей, чаще рассматривает в качестве средств их достижения профессиональное самосовершенствование, рассчитывает в большей степени на себя, но возможно и на внешние факторы. Другая (меньшая) группа ориентирована на получение высокой заработной платы или достижения руководящей должности. Эти сотрудники в несколько большей степени надеются на внешние факторы, такие как связи, знакомства, поддержку руководства.

3.6. Удовлетворенность уровнем заработной платы

Как уже было отмечено ранее, оплата труда это один из основных моментов неудовлетворенности сотрудников ряда факультетов. Как видно из данных (см. Рис. 3.20), только 6,9% преподавателей УрГУ

удовлетворены уровнем своего заработка. Большинство полагает, что их труд заслуживает большей оплаты, а треть считает, что их труд оценен несправедливо. Различия между УрГУ и УПИ в данном случае составляют около 3% и с точки зрения погрешности выборки не являются статистически значимыми, то есть и в УрГУ и в УПИ неудовлетворенность преподавателей зарплатой примерно на одном уровне.

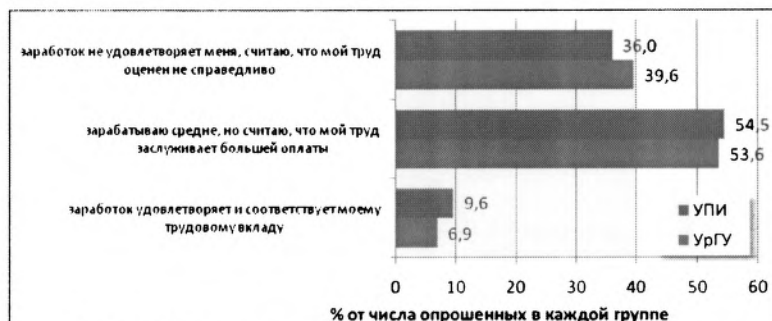


Рис. 3.20. Удовлетворенность сотрудников уровнем оплаты труда

С одной стороны, следует отметить, что недовольство уровнем заработной платы это явление, характерное для всех россиян. Так по данным опроса ФОМ за 2004 г.⁹ только 14-15% россиян удовлетворены своими заработками. Большинство людей субъективно уверено, что именно они выполняют большую часть работы, что именно они делают все лучше, качественнее чем другие. Как показывают данный опрос и опрос сотрудников УГТУ-УПИ в 2010 г., большинство преподавателей вуза считает, что они работают больше и качественнее других сотрудников, (чего естественно не может быть, поскольку речь идет о большинстве). Только несколько преподавателей УрГУ признались, что они работают меньше (16 чел.) и хуже (3 чел.), чем другие.

С другой стороны, здесь речь идет не о рядовом гражданине, а о высококвалифицированных сотрудниках с высшим образованием (многие из которых имеют ученую степень), преподавателях престижного вуза, которые выполняют, пусть уже не столь престижную, но по прежнему общественно значимую работу по образованию и воспитанию студентов. Естественно такой персонал рассчитывает на более высокую, чем в среднем по стране оплату труда. В современных условиях повсеместных товарно-денежных отношений именно уровень доходов становится мерилом престижности и общественной значимости выполняемой работы.

Работает и обратное правило: не имея достаточного уровня доходов, преподаватели не могут решить свои бытовые проблемы и сконцентрироваться на профессиональной, научной и творческой деятельности. Для одних преподавателей деньги стали целью жизни, но

⁹ См. <http://bd.fom.ru/report/map/dd041935>

для большинства – средством, необходимым для решения жизненно важных проблем, чтобы потом иметь возможность сконцентрироваться на своей профессиональной или научной цели. С этой точки зрения ситуация в УрГУ вызывает беспокойство – все больше преподавателей озабочено своими доходами, тем как "свести концы с концами", сторонними приработками, что в конечном счете ведет к формальному отношению к своим прямым профессиональным обязанностям.

С одной стороны неудовлетворенность заработной платой выступает мощным источником инициативы преподавателей: они готовы к повышению квалификации, защите диссертаций, профессиональному росту и инновациям в поисках дополнительных источников дохода. С другой стороны, если ситуация в вузе не способствует поддержке инициативы, росту научного статуса, профессионализма и доходов сотрудников, то они начинают искать заработка на стороне, реализуя там свои лучшие идеи и творческий потенциал. Либо, не имея возможности самореализоваться ни в вузе, ни в сторонних организациях, испытывают чувство неудовлетворенности работой, собой, руководством и прекращают творческий поиск.

Собственным заработком в УрГУ существенно больше удовлетворены профессора (18,1%), деканы (31%), заведующие кафедрами (19%), доктора наук (15%), то есть защита докторской диссертации вместе с занятием ответственной должности отчасти позволяет преподавателю получить достойную зарплату.

В свою очередь, удовлетворенность заработной платой напрямую влияет на удовлетворенность деятельностью факультета, отношение к созданию УрФУ, оценку ситуации в стране и отношение к инновациям в образовании. Одновременно удовлетворенность зарплатой не оказывает никакого влияния на оценку актуальной жизненной ситуации, что может свидетельствовать о трех обстоятельствах: преподаватели имеют существенные дополнительные источники дохода; преподаватели рассчитывают на доходы других членов семьи; структура потребностей преподавателей такова, что зарплата не является определяющей в их качестве жизни.

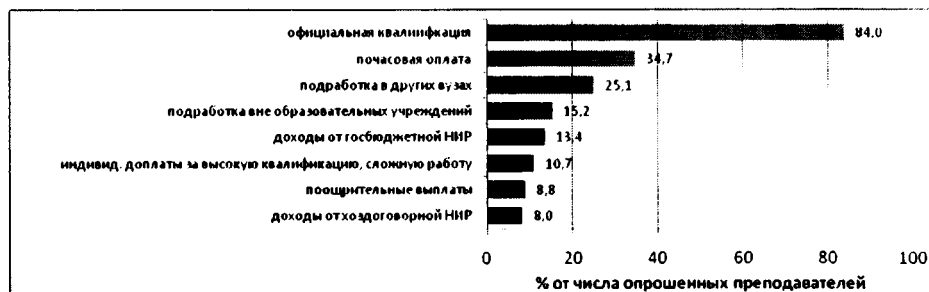


Рис. 3.21. Источники заработной платы преподавателей УрГУ

*Сумма больше 100% поскольку опрошенные могли указать несколько источников заработной платы.

В любом случае все три перечисленных обстоятельства вместе или по отдельности делают жизнь преподавателей УрГУ не особо зависимой от величины заработной платы.

Вероятная структура заработной платы преподавателей УрГУ представлена на Рис. 3.21. Помимо зарплаты по квалификации, треть сотрудников имеет почасовую оплату, четверть – подработку в других вузах и 15% подработку вне образовательных учреждений. Доходы от бюджетной или договорной НИР сказываются на доходах только 20,5% сотрудников.

Сотрудники всех факультетов в основном не удовлетворены уровнем оплаты труда (см. Рис. 3.22). Относительно большую удовлетворенность уровнем оплаты можно обнаружить в Институте управления и предпринимательства, на факультете Связей с общественностью и рекламы и Журналистики. Наименьшую удовлетворенность уровнем зарплаты испытывают преподаватели общеуниверситетских кафедр, Математико-механического, Исторического, Филологического и Химического факультетов.

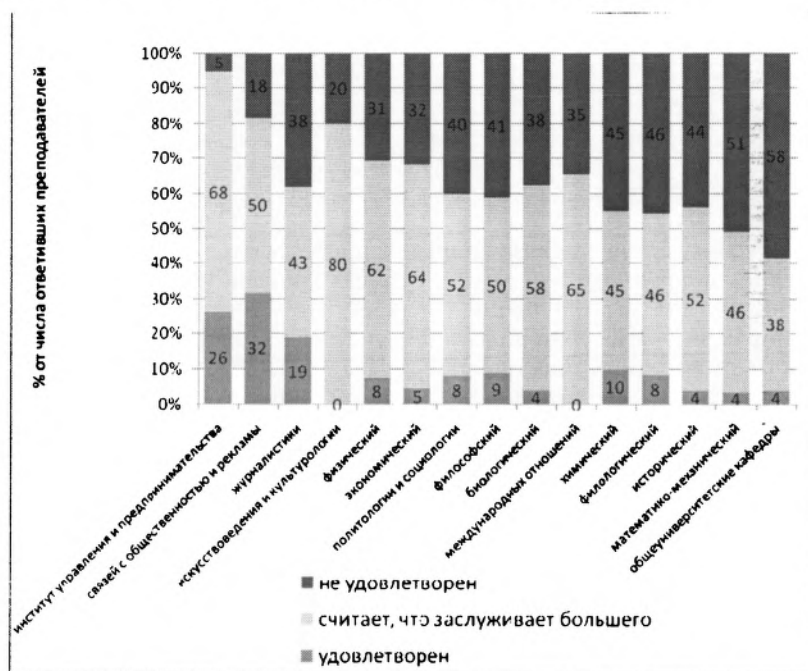


Рис. 3.22. Удовлетворенность уровнем оплаты труда по факультетам

Одной из причин неудовлетворенности собственной зарплатой является то, что сотрудник считает себя недооцененным – он работает (как он полагает) больше и лучше других, а получает столько же. Для

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

проверки этой гипотезы, сотрудникам были заданы вопросы о соотношении количества и качества их труда с другими сотрудниками. Большинство (см. Рис. 3.23) полагает, что работает на том же уровне, что и другие сотрудники, то есть, у них нет причины для неудовлетворенности уровнем зарплаты, как недооцененных. Недооцененными же себя считают в сумме 38,4% преподавателей УрГУ (в УПИ таких набралось несколько больше – 44,5%), причем половина (18,4%) приходится на тех, кто считает, что работает и лучше и больше. Вместе с тем общее число неудовлетворенных уровнем оплаты составляет – 93%, так, что если даже 38,4% списать на неудовлетворенность недооцененных, то еще все равно остается 54,6% тех, кто не удовлетворен самим размером зарплаты как таковым.

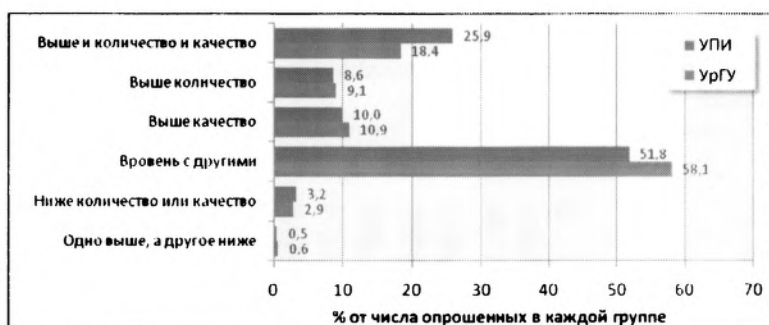


Рис. 3.23. Соотношение количества и качества труда с другими сотрудниками

К сожалению, нельзя определенно сказать, на самом ли деле сотрудник недооценен или это его субъективное ощущение. Тем не менее, само наличие такого ощущения означает, что в подразделении нет четких критериев и дифференцированной системы оплаты труда, а значит, существует источник социальной напряженности.

Для сравнения различных групп сотрудников был рассчитан индекс недооцененности (по мнению самого сотрудника). Он измеряется от -1 (сотрудник считает, что работает значительно хуже и значительно меньше других) до +1 (сотрудник считает, что работает значительно лучше и больше других). В среднем по УрГУ он составил 0,25, а по УПИ 0,32, то есть в УПИ преподаватели чаще считают себя недооцененными. Если в УПИ наиболее недооцененными считали себя доктора наук, то в УрГУ это характерно и для докторов и для кандидатов наук (соответственно для профессоров и доцентов и для преподавателей более старшего возраста). Так же особенно недооцененными чувствуют себя в УрГУ заведующие кафедрами и заместители декана.

Наиболее недооцененными (см. Рис. 3.24) чувствуют себя преподаватели факультетов химического и искусствоведения и культурологи. Преподаватели физического, биологического и факультета

Кадровый потенциал современного вуза

по связям с общественностью напротив, полагают, что работают вровень с другими.

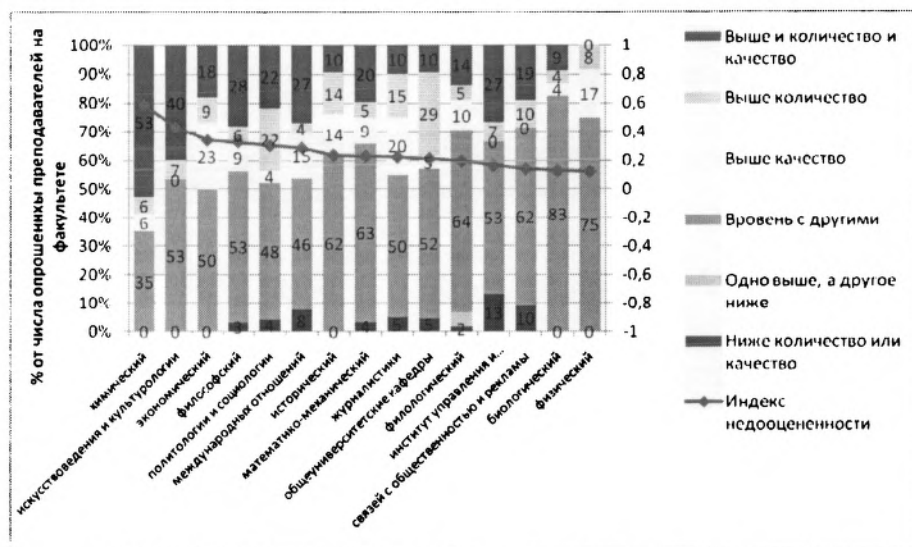


Рис. 3.24. Индекс недооцененности преподавателей УрГУ по факультетам

Таким образом, учитывая противоречие между относительной удовлетворенностью зарплатой именно недооцененных категорий сотрудников, можно сделать вывод, что причиной неудовлетворенности зарплатой является не недооцененность, а сам уровень зарплаты для данной категории как таковой. Так же получается, что недооцененность, хотя и является источником социальной напряженности, имеет меньшее значение, чем неудовлетворенность уровнем зарплаты.

3.7. Уровень социальной напряженности в подразделениях

Для начала рассмотрим ситуацию по вузу в целом. Как видно из рисунка 3.25, подавляющее большинство преподавателей (91,4% в УрГУ против 75,8% в УПИ) оценивает социально-психологический климат в коллективе как благополучный. Далее будет показано (см. таблицу 5.2.), что согласно рейтингу деятельности заведующего кафедрой, задача по формированию социально-психологического климата стоит на последнем месте, поскольку не является актуальной.

Те, кто оценил социально-психологический климат как неблагополучный, жалуются на необъективное отношение администрации к отдельным работникам и наличие группировок в коллективе, значительно чаще отмечали неудовлетворенность различными видами

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького
 деятельности факультета, чаще пессимистично оценивают ситуацию в стране и в вузе.

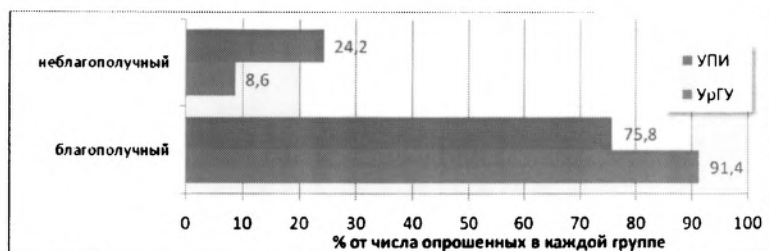


Рис. 3.25. Общая оценка социально-психологического климата в коллективе

Другой показатель замерял уровень конфликтности в подразделении. Как видно из Рис. 3.26, высокий уровень конфликтности отмечает лишь незначительное количество преподавателей (2,6% в УрГУ и 3,8% в УПИ).

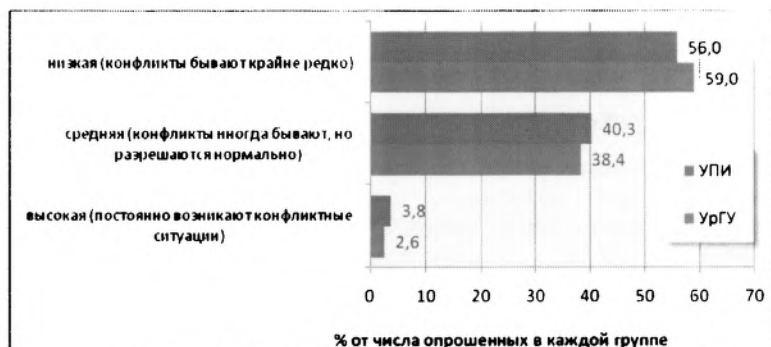


Рис. 3.26. Оценки социальной напряженности в подразделении

Основными причинами конфликтов в подразделениях и преподавателями УПИ и преподавателями УрГУ называются повышенные нервно-психологические нагрузки и отсутствие надежных критериев оценки и оплаты труда (см. Рис. 3.27). Однако, если в УПИ третьей причиной конфликтов называются группировки в коллективе, то в УрГУ эта причина не столь существенна по сравнению с особенностями половозрастного состава. Последнюю причину чаще отмечают женщины среднего возраста.

Преподаватели всех факультетов (см. Рис. 3.28) оценили климат в подразделении преимущественно как благополучный. Несколько хуже обстоит дела на факультетах Связей с общественностью и рекламы, Химическом, Международных отношений, Искусствоведения и культурологи и общеуниверситетских кафедрах. На факультете Связей с

Кадровый потенциал современного вуза

общественностью жалуются на повышенные нервно-психологические нагрузки и различия в уровне количества и качества выполнения работ различными сотрудниками. На Химическом факультете причиной конфликта называются особенности половозрастного состава коллектива.

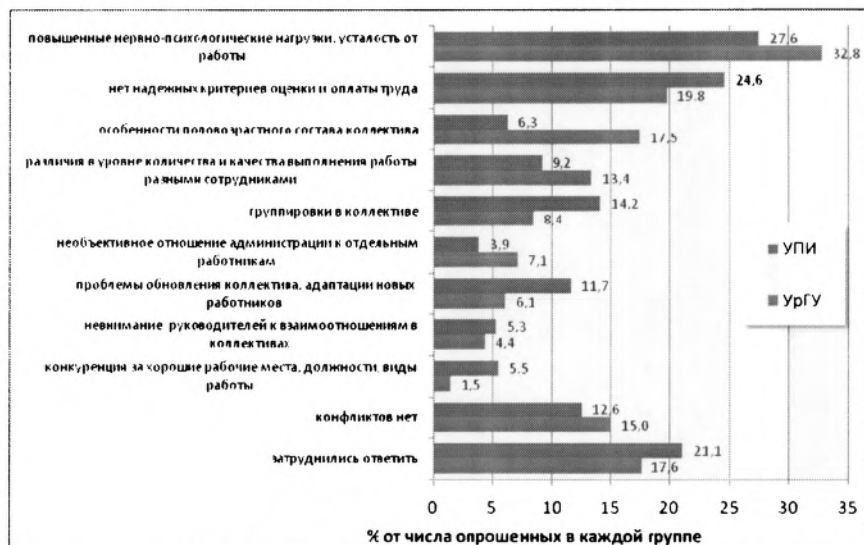


Рис. 3.27. Основные причины конфликтов в подразделениях

*Сумма больше 100% поскольку опрошенные могли указать несколько ответов одновременно.)

На факультете Международных отношений причинами конфликтов преподаватели считают повышенные нервно-психологические нагрузки и отсутствие надежных критериев оценки и оплаты труда. На факультете Искусствоведения и культурологи в качестве причин конфликтов называют повышенные нервно-психологические нагрузки, отсутствие надежных критериев оценки и оплаты труда, различия на уровне количества и качества выполняемых работ. На общеуниверситетских кафедрах причинами конфликтов называются повышенные нервно-психологические нагрузки, отсутствие надежных критериев оценки и оплаты труда и особенности половозрастного состава коллектива (мужчины составляют менее 5% сотрудников).

При исследовании сотрудников УПИ осенью 2010 г. мы уже отмечали относительно низкий уровень конфликтности преподавателей, по сравнению с АУП и объясняли его тремя причинами: удовлетворенностью профессиональной деятельностью, предполагающей возможность самореализации и творчества; наличием более свободного графика работы, удовлетворенностью расписанием и возможностью иметь

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

дополнительные заработки во внерабочее время; в силу относительно свободного графика работы, преподаватели реже видят друг друга, реже пересекаются на рабочем месте, что уменьшает вероятность межличностных конфликтов.

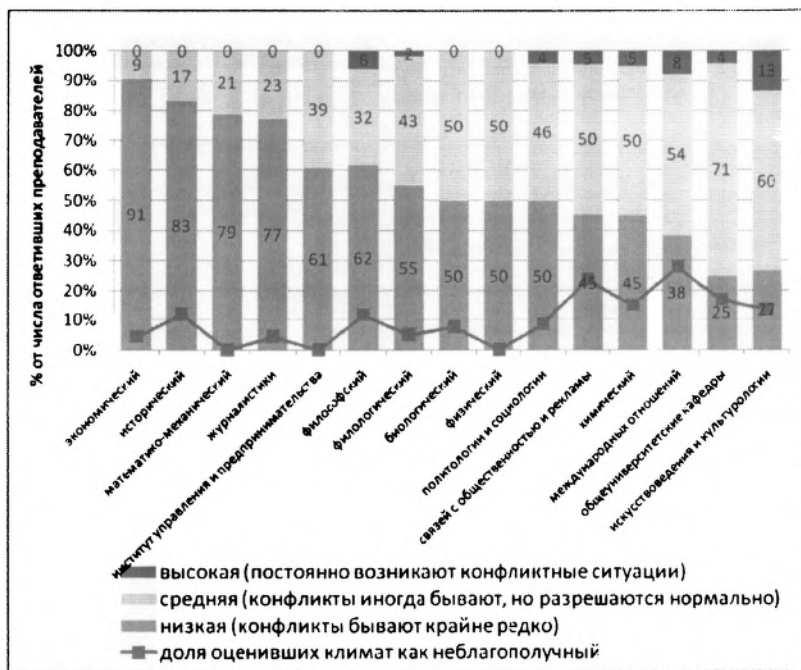


Рис. 3.28. Оценка социально-психологического климата в подразделениях преподавателями факультетов

Сравнивая данные по преподавателям двух объединяемых вузов, получается, что уровень социальной напряженности на факультетах и кафедрах УрГУ еще меньше, чем на факультетах и кафедрах УПИ, следовательно, в УрГУ выстроена такая стратегия управления коллективами, которая вполне устраивает преподавателей, и навязываемые со стороны перемены будут восприниматься отрицательно. Преподаватели УрГУ это осознают и именно по этой причине, в том числе, отрицательно относятся к объединению вузов.

3.8. Удовлетворенность в целом профессиональной деятельностью

В данном разделе мы обратимся к исследованию общей удовлетворенности сотрудников их профессиональной деятельностью. Как видно из Рис. 3.29, несмотря на ту или иную неудовлетворенность самыми разными сторонами работы (уровнем оплаты, социально-психологическим климатом, распределением труда на факультете и т.д.), несмотря на негативные ожидания от перемен, в целом подавляющее большинство преподавателей и УПИ (69,0%) и УрГУ (68,3%) удовлетворены своей профессиональной деятельностью.

Следовательно, в оценке преподавателями своей профессиональной деятельности большую роль играет именно содержательная, а не внешняя составляющая. Это проявилось и в относительно малом проценте неудовлетворенных только профессией (0,9-1,2%) по сравнению с числом неудовлетворенных только должностью (19,9-22,0%).

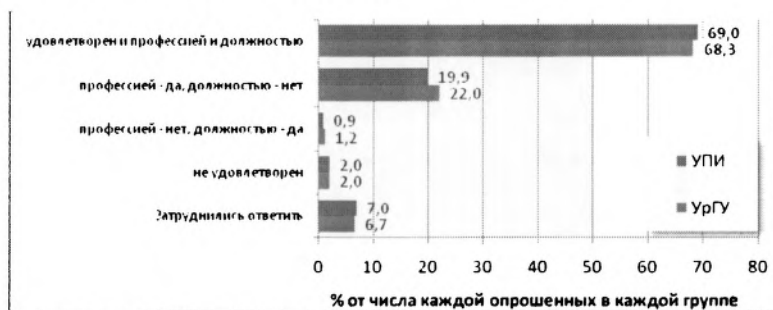


Рис. 3.29. Удовлетворенность профессиональной деятельностью

Анализ социально-профессиональных групп выявил следующие особенности, которые надо назвать.

Чем выше ученая степень, звание, должность тем больше доля удовлетворенных. Так, например, среди ассистентов доля удовлетворенных и профессией и должностью составляет всего 38%, среди старших преподавателей – 61%, среди доцентов – 77% и среди профессоров 89%.

Соответственно с возрастом доля удовлетворенных и профессией и должностью увеличивается с 41% для преподавателей моложе 30 лет до 86% для преподавателей в возрасте 60 лет и старше.

Неудовлетворенность профессией или должностью слабо зависит от удовлетворенностью зарплатой: среди тех, кто считает, что заработок соответствует трудовому вкладу, удовлетворены профессией и должностью 93,5%, а среди тех, кто считает, что труд оценен несправедливо удовлетворены всего 58%.

Неудовлетворенность профессией или должностью негативно сказывается на отношении к созданию УрФУ. Так среди удовлетворенных

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

и профессией и должностью отрицательно относятся к созданию УрФУ 58%, а среди так или иначе неудовлетворенных – 71%.

Удовлетворенность преподавателей существенно меняется по факультетам (см. Рис. 3.29). Наиболее удовлетворены и профессией и должностью преподаватели Химического, Биологического и Исторического факультетов. Наименее удовлетворены преподаватели Экономического и Философского факультета, а так же общеуниверситетских кафедр.

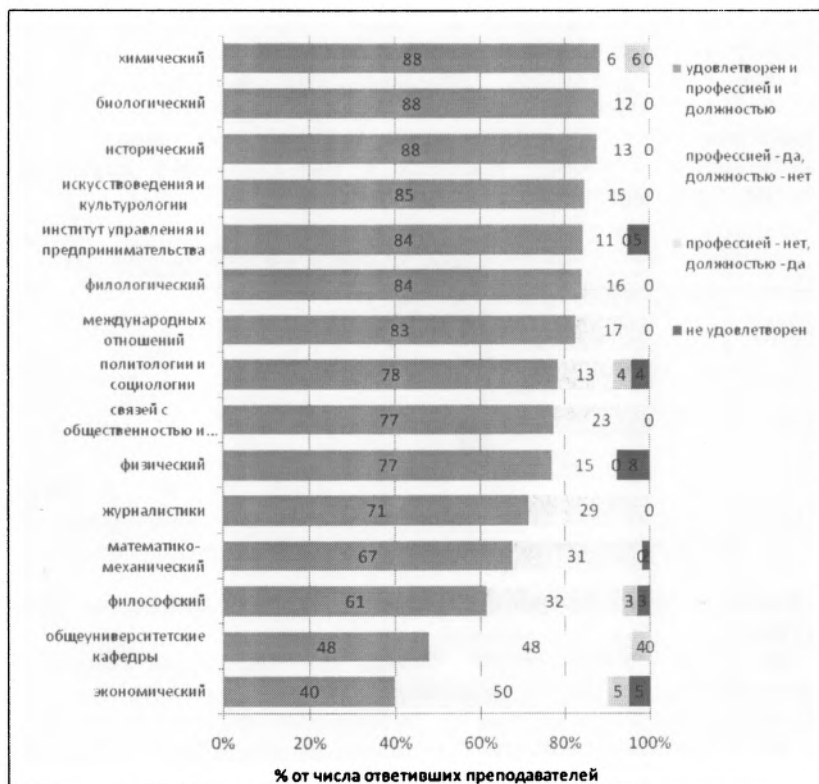


Рис. 3.30. Удовлетворенность преподавателей по факультетам

Каковы же основные причины неудовлетворенностью работой, по мнению самих преподавателей? Ответ на этот вопрос дан на Рис. 3.31. Подавляющее большинство преподавателей (73,6% в УПИ и 78,5% в УрГУ) не удовлетворены уровнем оплаты труда. Как видно из соотношения, низкая оплата – единственная и доминирующая причина неудовлетворенности. Все остальные мотивы характерны только для небольших группы сотрудников (менее 25%).

Следовательно, любые изменения преподаватели в основном будут соотносить с тем, в какую сторону изменится уровень оплаты труда, одобрены и поддержаны будут только те инновации, которые реально повысят зарплату преподавателей.

Является ли неудовлетворенность сотрудников только мнением или выльется в определенные действия? Подавляющее большинство сотрудников настолько удовлетворены своей профессией и работой в вузе, что и не думают о смене места работы. Вместо этого они предпочитают повысить квалификацию или перейти на более высокую должность. Вместе с тем, текучесть кадров явно коррелирует с удовлетворенностью от профессиональной деятельности (см. Рис. 3.30.) и почти не взаимосвязана с удовлетворенностью зарплатой.

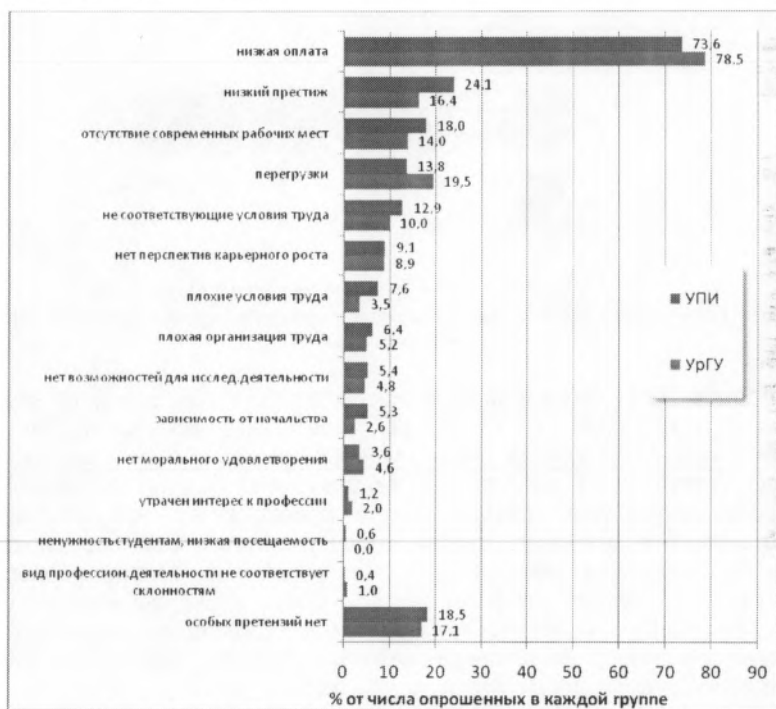


Рис. 3.31. Основные причины неудовлетворенности работой

*Сумма больше 100% поскольку опрошенные могли указать несколько ответов одновременно.

3.9. Уровень потенциальной текучести

Для оценки уровня потенциальной текучести мы использовали два косвенных вопроса: "Ваши профессиональные планы" и "Если бы у Вас была возможность повернуть время вспять, пришли бы вы опять работать в вуз?" Как видно из результатов опроса (см. Рис. 3.32 и Рис. 3.33), по двум вузам наблюдается весьма схожая картина: 8,7% преподавателей УПИ и 9,1% преподавателей УрГУ сожалеют о своем решении пойти работать в вуз. Профессиональные планы преподавателей обоих вузов так же практически одинаковы: более половины преподавателей УПИ и УрГУ собираются повысить квалификацию или пройти профессиональную подготовку, примерно треть – оставить все как есть и 12-16 % перейти на более высокую должность в рамках вуза. При этом только 7% преподавателей УрГУ и 5,3% преподавателей УПИ планируют сменить работу: поменять профессию или уйти в другой вуз.

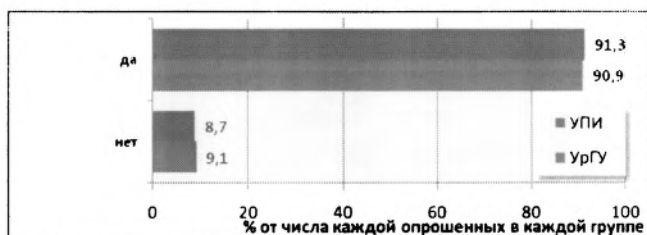


Рис. 3.32. "Если бы у Вас была возможность повернуть время вспять, пришли бы вы опять работать в вуз?"

Если в УПИ потенциальная текучесть была более характерна для молодых преподавателей, то в УрГУ такой картины не наблюдается. Вместе с тем, повышенная потенциальная текучесть характерна для тех преподавателей, кто оценивает личную жизненную ситуацию как неблагоприятную или кризисную или предполагает, что объединение вузов скажется на них лично отрицательно. Так же мотивами неудовлетворенности потенциальных кандидатов на увольнение являются отсутствие перспектив профессионального или карьерного роста, утрата интереса к профессии, отсутствие морального удовлетворения от работы и неудовлетворенность расписанием занятий. Вместе с тем, эти сотрудники совсем не чувствуют себя недооцененными.

Нормальным считается уровень текучести кадров 3-5% в год. Данные по УрГУ (7%) несколько превышают порог в 5%, однако, во-первых, лишние 2% не превышают погрешность выборки, а во-вторых, для периода реструктуризации и объединения двух вузов должен быть характерен именно повышенный уровень текучести кадров.

Кадровый потенциал современного вуза



Рис. 3.33. Ближайшие профессиональные планы преподавателей

Ситуация с потенциальной текучестью кадров по факультетам представлена на Рис. 3.34. Наиболее тревожная ситуация складывается на Физическом факультете (15,4% желающих уволиться), общеуниверситетских кафедрах (12,5%), факультете Международных отношений (11,5%), Химическом факультете (10%), Математико-механическом факультете (8,6%) и факультете Политологии и социологии (8%).

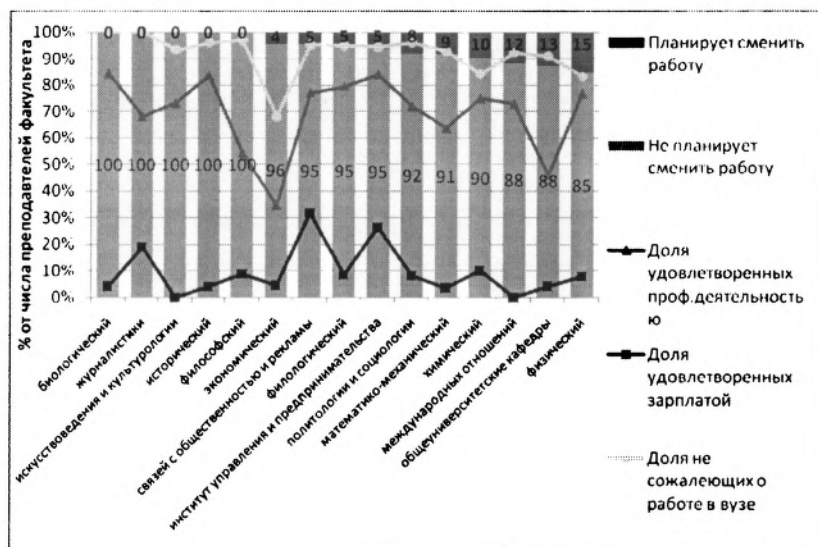


Рис. 3.34. Потенциальная текучесть кадров по факультетам

Ситуацию на физическом факультете нет смысла объяснять связи с не репрезентативностью данных. На общеуниверситетских кафедрах причиной текучести являются профессиональная неудовлетворенность, относительно высокая конфликтность и неудовлетворенность зарплатой.

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

На факультете международных отношений основной причиной текучести является неудовлетворенность размером заработной платы и относительно высокая конфликтность. На Химическом факультете так же причиной может быть неудовлетворенность зарплатой, а так же перегрузками в работе. На Математико-механическом факультете причинами текучести может быть относительная неудовлетворенность профессиональной деятельностью и неудовлетворенность зарплатой. На факультете политологии и социологии причиной текучести называется неопределенность личной и профессиональной карьеры в новом вузе.

Так же видно, что потенциальная текучесть сильнее зависит от удовлетворенности профессиональной деятельностью, чем от удовлетворенностью заработной платой. Исключительная ситуация сложилась на экономическом факультете: очень мала доля удовлетворенных профессиональной деятельностью, мала и доля удовлетворенных зарплатой, преподаватели сожалеют о своем решении работать в вузе, однако не спешат увольняться. Вместо этого они планируют повысить квалификацию или пройти профессиональную переподготовку. Напомним, что на экономическом факультете всегда складывается особая ситуация и преподаватели там задействованы не на полную ставку.

Таким образом, проблема неудовлетворенности заработной платой очень волнует сотрудников, но не настолько, чтобы они предприняли такое кардинальное действие как смена работы, это объясняется тем, что сотрудники, по-разному, но адаптировались к существующей проблеме недостаточной оплаты труда. Кто-то ограничил свои бытовые потребности ради профессиональных, а кто-то нашел дополнительные внешние источники дохода.

3.10. Выводы по оценке социально-профессионального самочувствия преподавателей УрГУ

Общие социальные настроения преподавателей УрГУ можно охарактеризовать как противоречивые: жизненную ситуацию они характеризуют как достаточно стабильную, даже скорее благоприятную, а ситуацию в стране они оценивают негативно и видят перспективу к ее ухудшению. Для преподавателей УрГУ особенно важны такие ценности как творчество, работа по душе, независимость, свобода. Поскольку эти ценности имеют непосредственное отношение к стилю управления подразделением, то такую особенность коллектива УрГУ необходимо учитывать при разработке стратегии управления вузом.

В среде преподавателей УрГУ присутствует дуализм: большая часть преподавателей ориентирована на достижение профессиональных и творческих целей, чаще рассматривает в качестве средств их достижения профессиональное самосовершенствование, рассчитывает в большей степени на себя. Другая (меньшая) группа ориентирована на получение

высокой заработной платы или достижения руководящей должности. Эти сотрудники в большей степени надеются на внешние факторы, такие как связи, знакомства, поддержку руководства.

В среде преподавателей УрГУ преобладает скорее отрицательное отношение к объединению УрГУ и УГТУ-УПИ и созданию УрФУ. Такое отношение сформировалось по причине недостаточной информированности преподавателей о процессе и планируемом результате объединения вузов: большинство преподавателей получают противоречивую информацию от своих коллег и заведующих кафедрами, в то время как более информативными источниками являются представители ректората, деканата и сайт УрГУ, где процесс объединения вузов освещается, видимо, недостаточно подробно. Основные причины положительного отношения связываются с повышением финансово-материальной базы вуза, а причины отрицательного отношения с потерей моральной составляющей (элитарного бренда "УрГУ"), возможного снижения зарплат, сокращения штатов, разрушения сложившихся коллективов.

Преподаватели УрГУ в основном удовлетворены учебным процессом, но не удовлетворены научной работой, оплатой труда и материально-технической базой. То есть, в современных условиях преподаватели, помимо учебной нагрузки и ставки, нуждаются в приработке связанном с проведением хорошо оплачиваемой НИР, но организация НИР и ее материально-техническая база оставляет желать лучшего. В целом преподаватели УрГУ не удовлетворены уровнем оплаты труда. Тем не менее, профессиональные ценности большинства преподавателей настолько выше материальных, что данная неудовлетворенность не вызывает такого кардинального поведения, как смену профессии или работы. Сотрудники предпочитают решать эту проблему путем профессионального роста и использования различных адаптационных стратегий.

Вместе с тем, поскольку неудовлетворенность зарплатой и слабой материальной базой является той призмой, через которую оцениваются инновации в вузе, то это может существенно тормозить любые нововведения. Поддержаны будут только те меры, которые очевидно ведут к повышению уровня оплаты труда сотрудников и улучшению материальной базы (как НИР, так и учебного процесса).

Сравнивая ситуацию на факультетах, можно сделать вывод что нельзя сказать о том, что на одних факультетах ситуация более или менее напряженная, почти на всех факультетах существуют свои проблемы, но они разные: наиболее негативно оценивают ситуацию в стране и видят в перспективе только ее ухудшение преподаватели факультетов Математико-механического, Физического, Исторического; наиболее отрицательно оценивают личную жизненную ситуацию преподаватели Исторического и Химического факультетов: более напряженный социально-психологический климат зафиксирован на факультетах Связей

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

с общественностью и рекламы, Химическом, Международных отношений, искусствоведения и культурологи и общеуниверситетских кафедрах; наименьшая удовлетворенность профессией или должностью характерна для преподавателей Экономического и Философского факультета и общеуниверситетских кафедр; высокая потенциальная текучесть возможна на факультетах Физическом, Международных отношений, Химическом, Математико-механическом, Политологии и социологии и общеуниверситетских кафедрах.

Сравнивая данные по преподавателям двух вузов, выяснилось, что уровень социальной напряженности на факультетах и кафедрах УрГУ меньше, чем на факультетах и кафедрах УПИ, следовательно, в УрГУ выстроена такая стратегия управления коллективами, которая вполне устраивает преподавателей, и навязываемые со стороны перемены будут восприниматься отрицательно. Преподаватели УрГУ это осознают и именно по этой причине, отрицательно относятся к объединению вузов.

4. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ И ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ УРГУ

Исследование научно-исследовательского потенциала персонала стоит начать с оценки удовлетворенности сотрудников уже сложившейся практикой выполнения научно-исследовательской работы (НИР), поскольку имеющийся опыт и сложившиеся стереотипы в значительной степени определяют интенции и будущее поведение в этой сфере.

4.1. Сравнительная оценка состояния НИР в вузе

Принимают участие в НИР в УПИ и в УРГУ примерно одинаковое количество преподавателей (85,5% и 83,6% опрошенных соответственно).

В участие НИР в УрГУ вовлечены (по их словам): 66,7% преподавателей, не имеющих степени; 90% кандидатов наук; 94,8% докторов наук.

В этой связи следует напомнить, что ведение научно-исследовательской деятельности является академическим требованием и условием формального контракта преподавателя с вузом. Вузовская наука отличается от науки в НИИ, прежде всего, мотивационными факторами. С одной стороны, преподаватель вуза, не ведущий научной работы, рискует превратиться в «урокодателя», с другой – большую часть преподавателей привлекает в вузе именно возможность самореализации в творческой научной деятельности.

Таким образом, снижение научно-исследовательской активности преподавателей по мере понижения должностного статуса является негативной тенденцией научно-исследовательского потенциала ППС УрФУ.

Анализируя сравнительные оценки состояния НИР в вузе (по сравнению с другими вузами города), мы предположили, что рядовые преподаватели не всегда имеют адекватное представление о состоянии дел в других вузах. Поэтому в качестве экспертов были выбраны профессора и заведующие кафедрами, как специалисты, вовлеченные в межвузовские научно-исследовательские проекты, возглавляющие НИР в УрФУ, следовательно, более компетентные в вопросах ее организации, и имеющие большее количество академических контактов в образовательном пространстве города.

Как показывают данные Рис. 4.1. эксперты, в отличие от преподавателей вузов значительно оптимистичнее в оценках состояния НИР в вузе. В два раза чаще, чем преподаватели УПИ и в 1,5 раза в УрГУ они оценивают состояние НИР как лучшее по сравнению с другими вузами. Однако важнее, на наш взгляд другое: большая часть экспертов УрГУ (65,6%) дают превосходную по отношению к другим вузам оценку НИР в противовес 23% экспертов УПИ. Это означает, что велика вероятность объективно худшего состояния НИР в УПИ по сравнению с УрГУ.

Дистанция различий во мнениях экспертов и преподавателей каждого вуза значительна, особенно в оценках «также как в других вузах» экспертов УПИ в сравнении с преподавателями УПИ (почти в 2 раза выше: 51% против 29,4%), что значительно превышает аналогичную в УрГУ (31,7% против 29,4%), и «хуже, чем в других вузах» (26% экспертов УПИ против 11,5% преподавателей УПИ). Присовокупим сюда значительный по сравнению с преподавателями УрГУ перевес затруднений в ответе на вопрос преподавателей УПИ (45,2% против 28,8% соответственно).

Таким образом, налицо значимая диспропорция субъективных мнений о НИР в вузе экспертов и рядовых преподавателей УПИ, что является косвенным показателем неадекватности системы оценки результатов НИР в УПИ. Преподаватели и эксперты УрГУ оценивают состояние НИР в УрГУ существенно выше, чем в других вузах города.

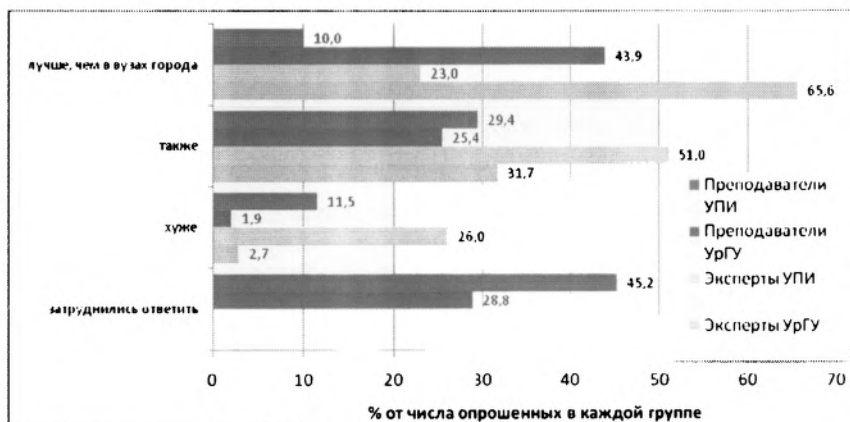


Рис. 4.1. Оценка состояния НИР в вузе

По факультетам (см. Рис. 4.3) ситуация складывается следующим образом: меньшую вовлеченность в НИР можно отметить на Экономическом факультете (62% преподавателей) и на общеуниверситетских кафедрах (33,3% преподавателей). Напротив, наиболее вовлечены преподаватели факультетов Физического (100%), Журналистики (95,4%), Философского (93,8%), Искусствоведения и культурологи (93,3%), Политологии и социологии (91,3%), а так же Института управления и предпринимательства (94,4%). Как можно заметить по данным рис. 4.3 участие в НИР тесно взаимосвязано с удовлетворенностью профессиональной деятельностью.

4.2. Удовлетворенность различными сторонами НИР

Для оценки удовлетворенности сотрудников различными сторонами НИР, с одной стороны следует выбрать только тех сотрудников, которые имеют опыт участия в НИР. С другой стороны, ответы тех, кто в НИР не участвует, позволяет понять мотивы, по которым они этого не делают.

По данным, представленным на Рис. 4.2 видно, что больше всего преподаватели УрГУ не удовлетворены институциональными факторами НИР: материальным вознаграждением за НИР (48,4%), возможностью внедрения результатов НИР (26,5%), техническим оснащением или материальной базой (20,7%). Все остальные стороны НИР подавляющее большинство сотрудников устраивает. Такая же ситуация наблюдалась и при опросе преподавателей УПИ.

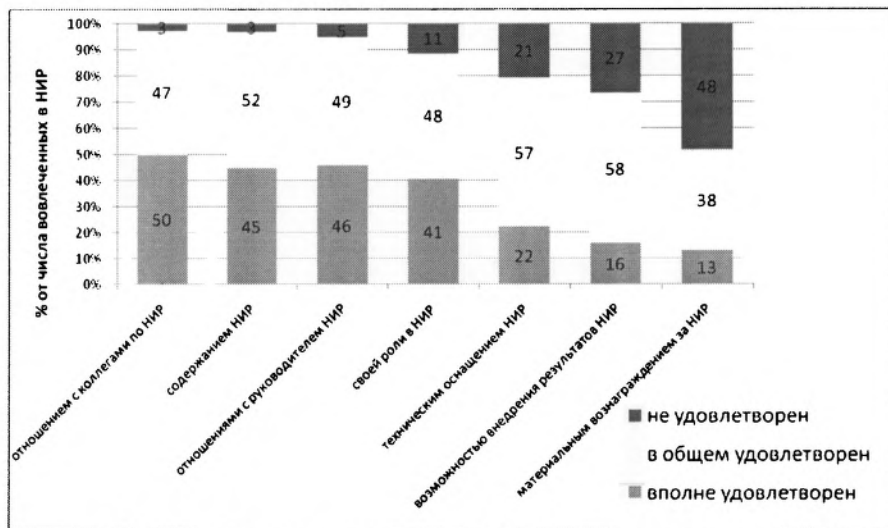


Рис. 4.2. Удовлетворенность преподавателей УрГУ различными сторонами НИР

Отечественные исследователи доказывают существующий в российских вузах, но противоречащий зарубежным данным факт – политика оплаты труда, а именно общее количество доплат, а также наличие доплат за научную работу (гранты или доплаты за публикации) не влияет на вероятность научной работы преподавателя¹⁰. Напомним, что проведение НИР является позицией, закреплённой в формальном контракте вуза с преподавателем. Как следствие этого, проведение инициативных научных исследований, либо исследований по темам,

¹⁰ Рощина Я.М., Юдкевич М.М. Факторы исследовательской деятельности преподавателей вузов // Вопросы образования. 2009. № 3. С. 219.

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

финансируемым внешними заказчиками, что не всегда соответствует стратегическим целям развития вуза.

Возможности внедрения результатов НИР, прежде всего, возможности вуза в области публикаций и оплата вузом поездок на конференции – является мощным стимулом НИР преподавателей. Также как и хорошая ресурсная база (включая ресурсы, связанные с компьютерной техникой и Интернетом).

Таким образом, основная проблема НИР в вузе носит экономический и амбивалентный характер: с одной стороны вкладываются малые средства и, поэтому, нет эффекта, с другой стороны большие средства не вкладываются, поскольку возможность внедрения результатов НИР находится под сомнением.

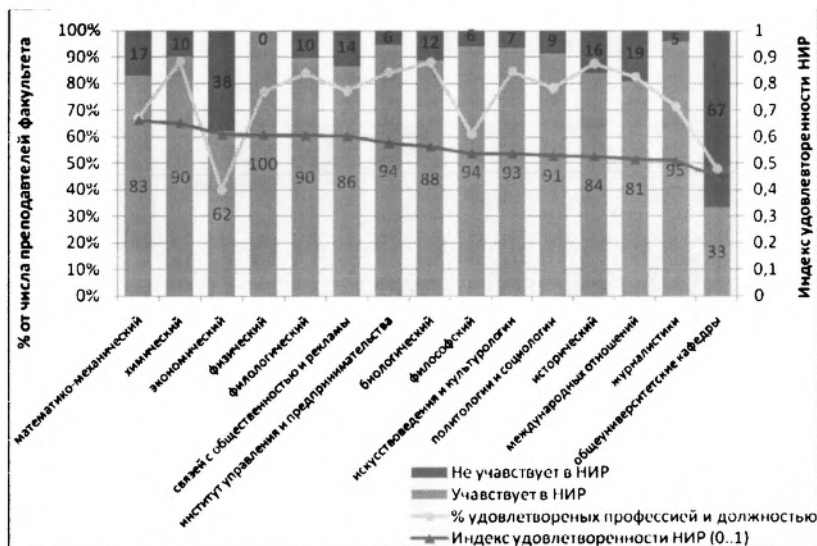


Рис. 4.3. Участие и удовлетворенность НИР по факультетам

Анализ ситуации на факультетах (см. Рис. 4.3.) показал следующие результаты. Содержанием НИР удовлетворены преподаватели всех факультетов, но особенно Физического, Химического и Математико-механического. Своей ролью в НИР удовлетворены преподаватели всех факультетов (особенно удовлетворены преподаватели Химического, Экономического, Физического) кроме Политологии и социологии. Материальным вознаграждением за НИР напротив не удовлетворены ни на одном факультете (особенно, на общеуниверситетских кафедрах, факультете Международных отношений, Физическом, Историческом), кроме Экономического факультета.

Преподаватели всех факультетов, в общем, удовлетворены руководством НИР, особенно это касается факультетов Химического и Филологического. Отношениями с коллегами по НИР довольны

Кадровый потенциал современного вуза

преподаватели всех факультетов, особенно Физического, Математико-механического и Химического. Удовлетворены материально-техническим оснащением НИР на факультетах Математико-механическом, Экономическом, Химическом, Искусствоведения и культурологи, Связей с общественностью и рекламы. Удовлетворенность возможностью внедрения результатов НИР присутствует только на факультетах Связей с общественностью и рекламы и Филологическом. Особенно неудовлетворенны внедрением результатов НИР на факультетах Химическом, Биологическом, Журналистики.

Для оценки общей удовлетворенности НИР различными категориями преподавателей, нами был рассчитан суммарный индекс удовлетворенности всеми сторонами НИР. Для этого каждой стороне НИР был присвоен условный индекс от 0 (не удовлетворен) до 1 (вполне удовлетворен). Индексы по всем элементам НИР были просуммированы и усреднены. Итоговый индекс измеряется от 0 (сотрудник не удовлетворен всеми сторонами НИР) до 1 (сотрудник удовлетворен всеми сторонами НИР). По преподавателям УрГУ, участвовавшим в НИР, этот индекс составил 0,583, а по преподавателям УПИ - 0,525. Учитывая приведенное выше мнение экспертов, есть вероятность, что более низкие субъективные оценки свидетельствуют о худшем состоянии НИР в объективно измеряемых показателях.

Как в УПИ, так и в УрГУ, чем старше сотрудник, больше стаж сотрудника в вузе, тем меньше он удовлетворен НИР. Так среди молодых преподавателей до 35 лет, индекс удовлетворенности НИР в УрГУ составил 0,61, а к возрасту 60 лет и старше последовательно опустился до 0,48. Получается, что по мере работы в вузе у сотрудника накапливается беспокойство проблемами НИР (слабая материальная база, низкая оплата, отсутствие внедрения) и растет неудовлетворенность, которая может найти отражение в снижении качества, формальном отношении к НИР.

Вероятно, здесь сказывается замеченная уже карьерная барьерность. До 35 лет преподаватель, как правило, переживает пик научной активности в связи с подготовкой, защитой кандидатской диссертации и послезащитной эйфорией. Затем наступает период либо активной научной работы и соответствующего научного карьерного роста, либо в лучшем случае стабилизации научной деятельности и наращивания педагогического мастерства (зачастую), либо в худшем – прекращение научно-исследовательской деятельности совсем, как следствие деградация в других аспектах преподавательской деятельности.

Следует отметить также, что за последние несколько десятилетий высшая школа пережила несколько форматных трансформаций, и преподаватели старших возрастов, вероятнее всего, во все аспекты НИР вкладывают негативные смыслы, навешивая неудовлетворенностью стратегией развития высшего образования вообще и УрФУ конкретно.

Анализ различий по факультетам (см. выше Рис. 4.3) выявил следующие особенности. Так наибольшую удовлетворенность от НИР испытывают преподаватели математико-механического и химического факультетов. Сотрудники математико-механического факультета в большей степени удовлетворены техническим оснащением НИР и

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

отношениями с коллегами. На химическом факультете больше удовлетворенных личной ролью в НИР, содержанием НИР, отношением с коллегами и начальством.

Наименьшую удовлетворенность от НИР испытывают преподаватели общеуниверситетских кафедр (участвующие в НИР) и преподаватели факультета журналистики. Преподаватели общеуниверситетских кафедр неудовлетворены материальным вознаграждением, техническим оснащением, своей ролью в НИР, отношениями с коллегами и начальством. Преподаватели факультета журналистики не удовлетворены возможностью внедрения результатов НИР, техническим оснащением и отношениями с коллегами.

Далее мы сопоставили две группы преподавателей: тех, кто участвует в НИР (337 чел.) и тех, кто не участвует в НИР (66 чел.) по степени удовлетворенности различными сторонами НИР (см. Таблица 4.1). Получается, что те, кто не участвует в НИР, выставляют существенно более низкие оценки удовлетворенности материальным вознаграждением, техническим оснащением и возможностью внедрения результатов НИР. Однако объективно они значительно реже имеют ученую степень, и руководство их просто не стимулирует к участию в НИР. Так, если среди участвующих в НИР стимулирование со стороны руководства ощущают 73% преподавателей, то среди не участвующих в НИР – только 26,5%.

Таблица 4.1

Сравнение преподавателей УрГУ, участвующих и не участвующих в НИР

Удовлетворенность:	Участвует в НИР		Не участвует в НИР	
	Индекс*	Пр. ошибка	Индекс*	Пр. ошибка
Отношением с коллегами по НИР	0,74	0,03	0,79	1,77
Содержанием НИР	0,71	0,03	0,59	1,63
Отношениями с руководителем НИР	0,70	0,03	0,79	1,77
Своей роли в НИР	0,65	0,03	0,20	1,05
Техническим оснащением НИР	0,51	0,03	0,00	0,00
Возможностью внедрения результатов НИР	0,45	0,03	0,20	1,05
Материальным вознаграждением	0,32	0,04	0,00	0,00

*Индекс измерялся от 0 (неудовлетворен) до 1 (вполне удовлетворен)

При оценке работы преподавателей, не имеющих ученых степеней и званий, складывается впечатление, что их деятельность не имеет никакой формальной ценности для университета, так как высшее учебное заведение обычно аттестуется по числу процент докторов, доцентов, профессоров, кандидатов наук, полученных патентов, изданных монографий, публикаций и участию в конференциях. Именно в этой группе, в состав которой входят в основном молодые преподаватели, имеет место самый высокий процент «текучести» кадров и снижения мотивации к продолжению работы в вузе. Это происходит, по нашему

мнению, из-за недостатков в оценке и выборе критериев для определения эффективности работы преподавателей этой группы; отсутствия мотивирующих стимулов для совершенствования педагогической культуры данной прослойки преподавательского состава.

Таким образом, как в УПИ так и в УрГУ причиной неучастия ряда преподавателей в НИР является отсутствие ученой степени и стимулов со стороны руководства, однако, если в УПИ такие преподаватели объясняли свое неучастие в НИР проблемами отношений с коллегами и руководством, то в УрГУ ссылаются на объективные причины – слабую материальную базу, невозможность внедрения и низкое материальное вознаграждение.

4.3. Перспективы участия преподавателей в НИР УрФУ

Примерно 76,5% преподавателей УрГУ полагает, что учитывая сложившуюся в вузе ситуацию, им следует заниматься НИР. Напомним, что на момент опроса вовлеченными в НИР в УрГУ было 83,6% преподавателей. Таким образом, доля преподавателей, желающих заниматься НИР в УрГУ снижается, хотя и не так драматично как в УПИ (на момент опроса в УПИ учувствовало в НИР 85,5% преподавателей, но собиравлось заниматься в будущем только 66%). Об отношении к НИР самих преподавателей говорит еще один интересный факт: при оценке важности профессиональных качеств, участие в научно-исследовательской работе получило 14-15 место, последнее в списке (см. далее Таблица 5.1).

Как показывают данные Рис. 4.4, преподаватели УрГУ предпочитают более "академические" направления научно-исследовательской работы - подготовка по результатам исследований статей и монографий, подготовка и выступления с лекциями, преподавание в вузах страны и за рубежом. В УПИ преподаватели чаще предпочитали экспериментальные, расчетно-теоретические, технологические исследования и моделирование на ЭВМ.

Таким образом, НИР преподавателей УПИ и УрГУ качественно отличается по своему содержанию: преподаватели УрГУ выполняют более теоретическую и академическую научную работу, а преподаватели УПИ – в большей степени экспериментальную. Однако, данные формы НИР при условии общего содержания могут логично дополнять друг друга и усиливать общий эффект и шансы на внедрение. Грамотный симбиоз двух научных школ позволил бы выйти научно-исследовательской работе УрФУ на качественно-новый уровень и привести не к сокращению, а к увеличению числа преподавателей, занятых в НИР.

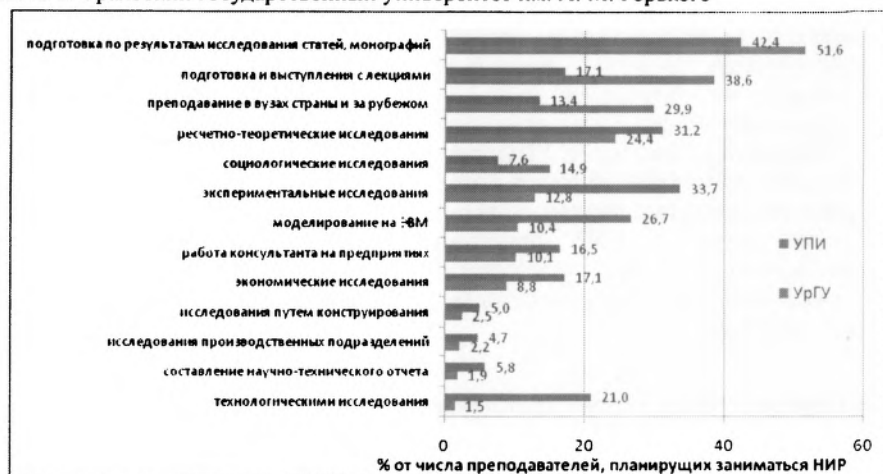


Рис. 4.4. Предпочитаемый вид НИР

*Сумма больше 100% поскольку опрошенные могли указать несколько ответов одновременно.

4.4. Степень внедрения в образовательную и научную деятельность иностранного языка

Следующим показателем инновационного потенциала персонала является оценка степени готовности вести образовательную и научную деятельность на иностранном языке. По данным, представленным на Рис. 4.5, видно, что преподаватели УрГУ значительно лучше оценивают свою степень владения иностранным языком, чем преподаватели УПИ. Так 25% преподавателей УрГУ и только 7,5% преподавателей УПИ полагают, что могут вести занятия на иностранном языке. Заметим, что каждый пятый опрошенный преподаватель УПИ не владеет иностранным языком даже на минимальном уровне. При этом 45% опрошенных – доценты. В этой связи встает вопрос о стимулах изучения иностранного языка.

Если в УПИ знание иностранного языка сильно зависело от ученой степени – чем выше, тем лучше уровень владения иностранным языком, то в УРГУ получилась достаточно интересная картина: молодые преподаватели чаще своих старших и остепененных коллег полагают, что владеют иностранным языком совершенно свободно. Однако вести занятия, разговаривать на профессиональные темы и вести деловую переписку лучше умеют доктора наук.

Если пренебречь объективными условиями профессиональной социализации преподавателей разных возрастов (объективно большая возможность молодежи в плане изучения иностранных языков за счет «открытия» государственных границ и интенсификации зарубежных

Кадровый потенциал современного вуза

выездов), получается, что владение языком – профессиональная компетенция преподавателя в УрГУ в гораздо большей степени, чем в УПИ.

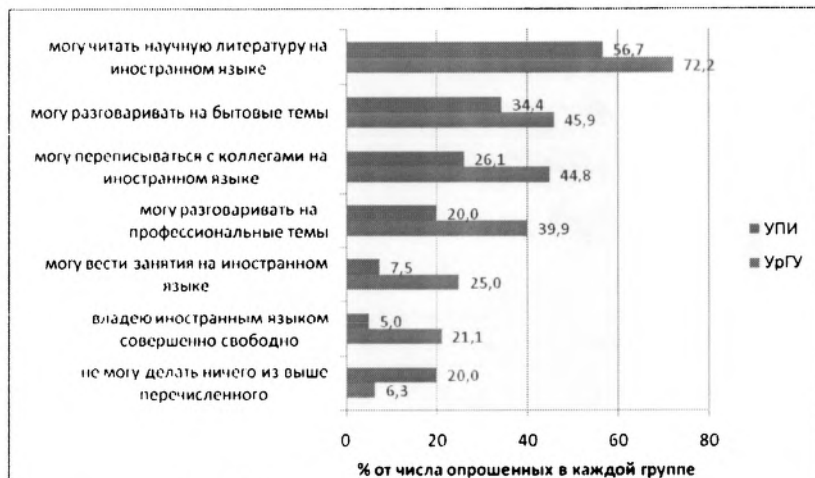


Рис. 4.5. Степень владения иностранным языком

* Сумма превышает 100%, поскольку преподаватели указывали все свои виды владения иностранным языком

Оценивая степень своей психологической готовности вести занятия на иностранном языке, 20,6% преподавателей УрГУ отметили, что уже имеют опыт такой работы (см. Рис. 4.6). Еще 7,6% считают, что психологически готовы и 13,1% полагают, что почти готовы. Таким образом, психологически почти готовы или почти готовы вести занятия на иностранном языке в УрГУ свыше 40% преподавателей и соответственно 60% преподавателей УрГУ вести занятия на иностранном языке еще не готовы (в УПИ эта цифра составила 85%).

Нам представляется, что владение (овладение) иностранным языком – важный диагностический индикатор инновационного потенциала персонала современного вуза. Вероятно, руководству вуза необходимо более тщательно исследовать мотивы и стимулы преподавателей изучать иностранный язык и соответственно им выстроить систему обучения иностранным языкам.

Анализ данных по факультетам показывает (см. Рис. 4.7), что наиболее готовы к ведению занятий на иностранном языке преподаватели факультетов международных отношений и экономического. Наименьшая готовность в институте управления и предпринимательства, на факультетах политологии и социологии, биологическом, химическом, журналистики. Что касается 100% готовности опрошенных преподавателей общеуниверситетских кафедр, то следует учитывать, что самая крупная из них – кафедра иностранного языка.

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

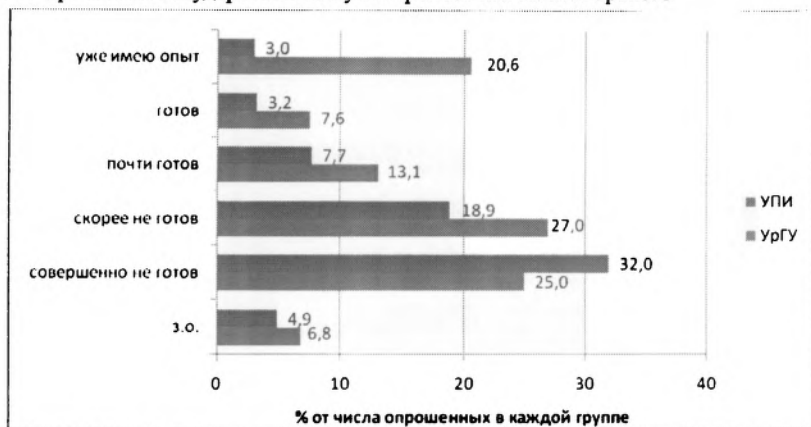


Рис. 4.6. Степень готовности вести занятия на иностранном языке

Какие же меры помогут подавляющему большинству преподавателей повысить свой уровень владения иностранным языком? Подавляющее большинство ответивших на это вопрос преподавателей (66% в УПИ и 67% в УрГУ) полагают, что вуз должен организовать курсы. Еще 17% в УПИ и 4% в УрГУ считают, что иностранные студенты должны сами учить русский язык и только 12% и 25% в УРГУ готовы выучить язык самостоятельно.

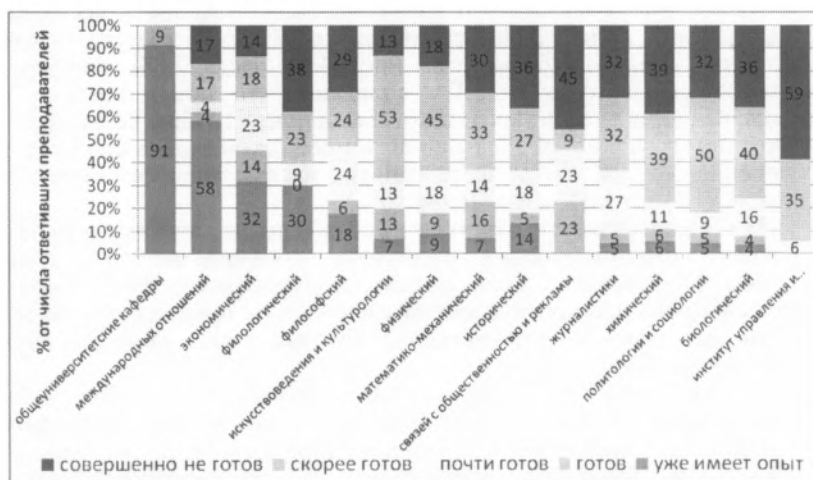


Рис. 4.7. Степень готовности вести занятия на иностранном языке по факультетам

Таким образом, в отличие от УПИ, где иностранный язык освоен в основном как средство чтения иностранной литературы, в УрГУ преподаватели значительная часть преподавателей может вести

полноценное общение с коллегами: публиковать собственные научные работы в иностранной печати, вести переписку, выступать на международных научных конференциях. Более 20% преподавателей УрГУ уже имеют опыт ведения занятий на иностранном языке и еще 20% почти готовы это сделать. Остальные преподаватели надеются на курсы иностранного языка со стороны вуза.

4.5. Отношение преподавателей УрГУ к инновациям в образовании

Развитие современного вуза не возможно без внедрения инноваций. Преподаватель вынужден отвечать на вызовы внешней среды, которая требует от него готовить профессионалов для динамично меняющейся действительности, где постоянно появляются новые элементы, не известные ранее. В современных условиях руководству вуза важно ориентировать преподавателей на инновационную деятельность. Готовы ли преподаватели идти в ногу со временем, или инновации будут вызывать у них неприятие, отторжение или даже противодействие?

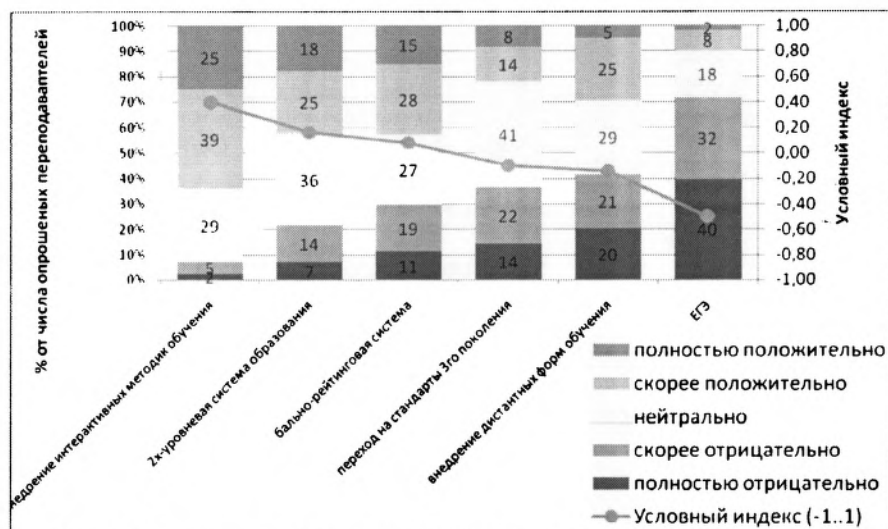


Рис. 4.8. Отношение преподавателей УрГУ к инновациям в системе образования

Как видно из данных Рис. 4.8, подавляющее большинство (64,2%) преподавателей УрГУ позитивно относится к внедрению интерактивных методов обучения. Сторонников (42,6%) двухуровневой системы образования в УрГУ в два раза больше, чем противников (21,6%). Бально-рейтинговая система имеет немного больше сторонников (42,7%) чем противников (29,8%). В тоже время переход к стандартам третьего поколения уже имеет больше противников (36,6%) чем сторонников (21,2%), хотя еще больше преподавателей относятся к этому нововведению нейтрально (41,2%). Внедрение дистантных форм обучения

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

не нравятся 41,6% преподавателей. Но наибольшее неприятие у преподавателей УрГУ вызывает единый государственный экзамен: 39,8% относятся к введению ЕГЭ полностью отрицательно и 32% скорее отрицательно. Однако при выводах надо помнить, что хотя ЕГЭ затрагивает процесс преподавания в вузах напрямую, от отношения преподавателей здесь ничего не зависит.

Разница между преподавателями различных факультетов не очень велика (см. Таблица 4.2). Наиболее консервативно проявляют себя преподаватели исторического, математико-механического (им очень не нравятся стандарты третьего поколения), химического (не приемлют дистантное обучение и нейтрально относятся к интерактивным методикам) факультетов и института управления и предпринимательства (не нравится бально-рейтинговая система).

Таблица 4.2

Индекс отношения преподавателей различных факультетов УрГУ к инновациям в системе образования

Факультет:	Общий индекс	ЕГЭ	2х-уровневая система	Стандарты 3го поколения	Бально-рейтинговая система	Дистантные формы обучения	Интерактивные методики
международных отношений	0,20	-0,46	0,33	0,26	0,40	0,13	0,60
физический	0,13	-0,31	0,42	0,17	0,19	-0,14	0,46
экономический	0,05	-0,77	0,79	0,02	0,68	-0,57	0,10
связей с общественностью и рекламы	0,04	-0,50	-0,30	0,02	0,34	0,05	0,55
общеуниверситетские кафедры	0,03	-0,43	0,05	-0,03	-0,10	0,13	0,48
журналистики	0,02	-0,30	-0,26	0,08	0,05	0,18	0,70
искусствоведения и культурологии	0,02	-0,53	0,10	-0,07	0,10	-0,07	0,60
биологический	0,02	-0,30	0,10	-0,10	0,04	-0,08	0,44
политологии и социологии	0,01	-0,35	0,16	-0,23	0,20	-0,06	0,31
философский	-0,03	-0,56	0,06	-0,22	0,02	-0,02	0,47
филологический	-0,05	-0,46	0,05	-0,14	-0,01	-0,13	0,43
институт управления и предпринимательства	-0,10	-0,63	-0,03	-0,06	-0,32	-0,19	0,44
химический	-0,15	-0,50	0,10	-0,35	0,08	-0,31	0,06
математико-механический	-0,17	-0,56	0,14	-0,42	-0,21	-0,26	0,29
исторический	-0,22	-0,67	-0,22	-0,34	-0,19	-0,26	0,33

*Индекс измерялся от -1 (полностью отрицательное отношение) до 1 (полностью положительное отношение)

Таким образом, преподаватели УрГУ имеют дифференцированное отношение к различным инновациям в системе образования. Это свидетельствует о том, что движет ими скорее не консерватизм, а оценка понятности и полезности той или иной инновации с точки зрения образовательного процесса.

4.6. Выводы по научно-исследовательскому и инновационному потенциалу преподавателей УрГУ

Несмотря на то, что и в УПИ и в УрГУ преподаватели не удовлетворены материально-технической базой и уровнем организации НИР, преподаватели и эксперты УрГУ, оценивают состояние НИР в УрГУ существенно выше, чем в других вузах города. Как в УПИ так и в УрГУ причиной неучастия ряда преподавателей в НИР является отсутствие ученой степени и стимулов со стороны руководства. Однако, если в УПИ такие преподаватели объясняли свое неучастие в НИР проблемами отношений с коллегами и руководством, то в УрГУ ссылаются на объективные причины – слабую материальную базу, невозможность внедрения и низкое материальное вознаграждение.

НИР преподавателей УПИ и УрГУ качественно отличается по своему содержанию: преподаватели УрГУ выполняют более теоретическую и академическую научную работу, а преподаватели УПИ – более экспериментальную. Данные формы НИР при условии общего содержания могут логично дополнять друг друга и усиливать общий эффект и шансы на внедрение. Грамотный симбиоз двух научных школ позволил бы выйти научно-исследовательской работе УрГУ на качественно-новый уровень и привести не к сокращению, а к увеличению числа преподавателей, занятых в НИР. В отличие от УПИ, где иностранный язык внедрен в основном как средство чтения иностранной литературы, в УрГУ преподаватели могут вести полноценное общение с коллегами: публиковать собственные научные работы в иностранной печати, вести переписку, выступать на международных научных конференциях. Более 20% преподавателей УрГУ уже имеют опыт ведения занятий на иностранном языке, а 20% готовы это сделать. Остальные преподаватели надеются на курсы иностранного языка со стороны вуза.

Преподаватели УрГУ имеют дифференцированное отношение к различным инновациям в системе образования: приветствуют новые интерактивные методики обучения, в большинстве одобряют двух уровневую систему образования, бально-рейтинговая система имеет больше сторонников, чем противников, а стандарты третьего поколения в основном вызывают смешанные чувства, дистантное обучение имеет больше противников, чем сторонников. Особенно сильное неприятие преподавателей вызывает ЕГЭ. При этом мотивацией принятия или неприятия образовательных инноваций является не консерватизм, а оценка понятности и полезности той или иной инновации с точки зрения образовательного процесса.

5. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ СЛУЖЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА И ПРОДВИЖЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ УРГУ

В данном разделе решается задача анализа системы служебно-профессионального роста и продвижения преподавателей через систему показателей: функциональные требования к преподавателю вуза; личностные требования к преподавателю вуза; резервы улучшения кадрового потенциала; анализ мер по привлечению молодых специалистов.

5.1. Функциональные требования к преподавателю вуза

Вопросы, связанные с формированием и развитием кадрового потенциала, в первую очередь затрагивают тему соответствия преподавателей требованиям и стандартам профессиональной деятельности, ее самооценки. При проведении данного исследования нас интересовали условия «комплектования» вузов научно-педагогическими кадрами, возможность отбора на должности преподавателей вузов действительно лучших претендентов, создание условий соревнования, которые бы мотивировали преподавателей постоянно повышать свой профессиональный уровень.

Анализ функциональных требований к преподавателю вуза строился на основе представлений: об идеальной кадровой структуре; о порядке и основаниях занятия должности заведующего кафедрой, декана, начальника отдела, службы; о роли показателей деятельности преподавателя при оценке его профессионализма; о приоритетах в деятельности заведующего кафедрой; периода последнего повышения квалификации.

Вопрос о штатной структуре вуза в период организационных трансформаций становится особенно актуальным. Снижение доли штатных преподавателей в общей численности штатных сотрудников вуза – общероссийская тенденция¹¹. Однако процент ППС работающих в вузе на условиях штатного работника и штатного совместительства в настоящее время является одним из основным факторов, определяющим качество высшего образования с позиции Министерства образования. Эксплицитным образом этот критерий можно выразить следующим образом – чем больше в вузе штатных кандидатов и докторов наук, тем выше качество учебного процесса, выше квалификация выпускников вуза.

На сегодня основной штат ППС УрГУ колеблется в диапазоне от 83,6% на общеуниверситетских кафедрах до 23,1% на Экономическом факультете (!). Объективно переживаемая вузом трансформация штатной структуры неизбежно приводит к росту доли штатных совместителей, что

¹¹ На начало 2006/2007 учебного год численность штатных сотрудников, работающих на полной ставке выросла до 278,1 тыс. чел. (240,2 тыс. чел. на начало 1995/1996 уч.года), однако их доля сократилась с 93,9% (1996/1996 уч.г.) до 83,3%. (Образование в Российской Федерации: 2007: стат.ежегодник. М.: ГУ-ВШЭ, 2007).

Кадровый потенциал современного вуза

на некоторое время может стать кадровой проблемой, требующей скорейшего решения.

Как представляют себе идеальную штатную структуру вуза преподаватели УрФУ?

При оценке основных источников формирования кадров университета преподавателям было предложено указать несколько вариантов ответа (количество не ограничивалось) или дописать свой ответ. Как видно из данных Рис. 5.1 опрошенные выбрали такие источники, как «штатные преподаватели-профессионалы со стажем работы в вузе» и «собственные выпускники вуза». Различия между вузами проявились в том, что преподаватели УрГУ больше заинтересованы привлечь в штат преподавателей зарубежных вузов, а преподаватели УПИ – совместителей-практиков или профессионалов, в чем сказываются различия в доминирующих направлениях подготовки студентов.

На мнение об источнике формирования кадров влияет возраст преподавателей: молодые сотрудники УрГУ чаще выступают за привлечение в вуз ведущих российских и зарубежных ученых, тогда как преподаватели старшего возраста больше рассчитывают на собственные силы: штатных преподавателей и привлечение выпускников.

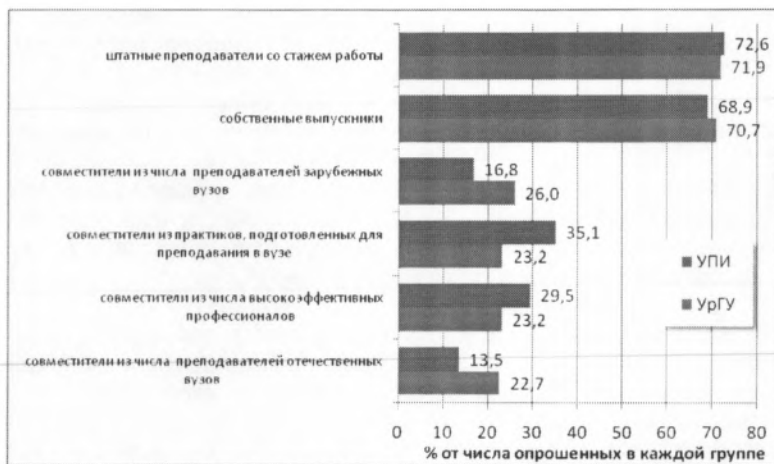


Рис. 5.1. Основные источники формирования кадрового состава вуза, %.

* Сумма превышает 100%, поскольку преподаватели могли указать несколько вариантов ответа

Идеальная кадровая структура ППС в представлениях опрошенных (см. Рис. 5.2) выглядит как стабильная штатная преподавательская структура, ядро которой составляют университетские преподаватели в классическом понимании этого слова, и пополняемая, прежде всего, за счет собственных выпускников.

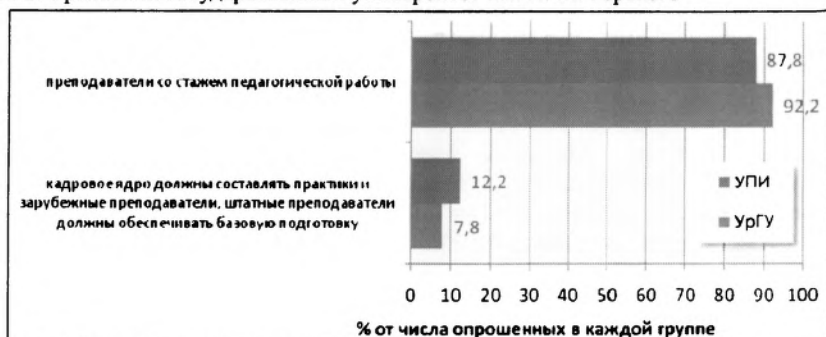


Рис. 5.2. Идеальная кадровая структура преподавательского состава вуза (по мнению преподавателей)

Заметим, что со всеми плюсами эта картина имеет очевидный минус – склонность к консервации. Отсутствие образцов для сравнения стандартов деятельности, превалирование традиционных методов работы, трансляция традиций и сопротивление инновациям, стремление монополизировать, контролировать и ограничивать информацию, сакрализация профессиональных процедур – далеко не полный перечень коммуникативных ограничений закрытой штатной структуры. Очень часто преподаватели – внешние совместители – привлекаются в ситуации дефицита специалистов конкретного профиля и несут не просто иную культуру, но и иной, почти всегда более высокий уровень профессионализма, что позитивно влияет на качество образовательного процесса.

Необходимо учитывать также, что при отборе кандидатов на преподавательские должности должна быть обеспечена конкурентная среда выбора претендентов. Закрыв перед ними дверь, вуз рискует не только оказаться в изоляции от передового зарубежного и отечественного опыта, но и снизить качество ППС.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что сотрудники УрГУ еще более чем сотрудники УПИ являются приверженцами закрытой кадровой политики – пополнения основного штата ППС за счет собственных выпускников, выступая против привлечения совместителей из числа практиков и других вузов. Причиной этого вероятно является представления преподавателей об элитарности УрГУ: другие вузы области и региона не способны обеспечить такое же качество кадров, поэтому лучше воспитывать собственных выпускников. Кроме того УрГУ как раз специализируется на выпуски преподавателей и научных работников по ряду специальностей.

Важнейшим условием поддержания качества образования является повышение профессионализма преподавателей вуза. Основой для формирования преподавателя вуза нового поколения становится изменение содержания и приоритетов его многогранной деятельности.

Наряду с традиционными видами преподавательского труда появляются новые. Расширяется функциональная сфера деятельности преподавателя в вузе – написание проектов, участие в научных конкурсах на получение грантов, организация дистанционных форм обучения студентов и др.

Как показывает анализ, реализуемые в настоящее время концептуальные подходы к качеству деятельности вуза и качеству высшего образования базируются на декларациях и устаревших типовых документах (например, «О государственных требованиях к минимуму содержания и уровню профессиональной подготовки выпускника для получения дополнительной квалификации «Преподаватель»»; «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования РФ» и др.), в которых предписываются нормативы деятельности преподавателя в основном через количество аудиторной и внеаудиторной нагрузки.

При этом декларируемый общественный заказ на преподавателя вуза (способного к научно-исследовательской деятельности, владеющего современными образовательными технологиями, реализующего идеи взаимосвязи науки и практики и т.п.) и нормативное содержание его деятельности не всегда между собой взаимосвязаны. Проблема усугубляется также отсутствием современных концептуальных и технологических представлений о профессии преподавателя вуза. Незавершенность многих вопросов приводит к тому, что преподаватели включают в показатели успешности своей работы все, что каким-то образом связано с их деятельностью и оказывает влияние на повышение эффективности обучения студентов. Важно учитывать, что профессиональная преподавательская деятельность автономна, способы оценки компетентности преподавателя часто опосредованы. Определение уровня качества преподавателя невозможно без разработки соответствующих показателей и определения критериев.

Внутренним документом, определяющим список критериев, по которым оцениваются достижения преподавателя в настоящий момент, является Положение «О стимулировании труда профессорско-преподавательского состава». На основе показателей, применяемых для оценки деятельности ППС, был сформирован список оценки качества труда преподавателя. Оценка критериев осуществлялась по 5-бальной шкале. Для удобства сравнения был сконструирован индекс, который измеряется в интервале от 1 (низкая оценка) до 5 (высокая оценка).

Как показывают данные таблицы 5.1, в целом все предложенные критерии получили относительно не высокие оценки опрошенных преподавателей (менее 4х баллов). В то время как при исследовании преподавателей УПИ по таким критериям, как "Глубокое знание предмета", "Умение передавать научные знания студентам", "Умение увлечь, заинтересовать предметом", "Умение контактировать со студенческой аудиторией" были получены оценки от 4,5 до 4,8 баллов.

Это говорит о том, что современные объективные критерии оценки профессионализма воспринимаются преподавателями как весьма формальные и не полностью отражающие глубину учебной и научной работы. Соответственно, преподаватели не приветствуют такой формальный подход и заинтересованы в более содержательных оценках своего профессионализма.

Таблица 5.1.

Важность различных качеств при оценке профессионализма преподавателя (по мнению опрошенных преподавателей)

№	критерий оценки:	Индекс*
1	ученая степень	3,686
2	руководство НИР студентов	3,629
3	руководств магистрами и аспирантами	3,588
4	положительных отзывов студентов	3,561
5	участие в конференциях	3,459
6	стаж работы	3,388
7	общее количество публикаций	3,327
8	количества изданных учебников	3,274
9	посещаемость студентами занятий	3,272
10	количество публикаций в зарубежных изданиях	3,014
11	количество изданных монографий	2,998
12	наличие сертификатов, дипломов, патентов	2,908
13	участия в грантах	2,888
14	участие в госбюджетной НИР	2,769
15	участие в хоздоговорных НИР	2,621

*Индекс измерялся от 1 (низкая оценка) до 5 (высокая оценка)

Преподаватели УрГУ несколько выше, чем преподаватели УПИ оценили важность критериев «общее количество публикаций» (3,327 и 3,12 соответственно) и «количество публикаций в зарубежных изданиях» (3,014 и 2,81 соответственно), возможно, в силу их объективно большего количества. Напротив, преподаватели УПИ выше оценивают значимость стажа работы (3,49). Это говорит о склонности преподавателей выдвигать на первый план те критерии оценки, которым они сами в большей степени соответствуют.

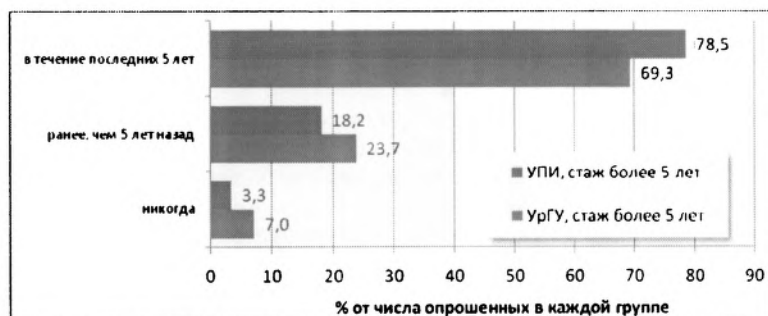


Рис. 5.3. Период последнего повышения квалификации

Важным функциональным требованием к преподавателю является самоконтроль и саморегулирование его деятельности, в том числе и в повышении собственного профессионального уровня. Система профессионального совершенствования преподавателя существует сегодня во многом формально. Требование повышать квалификацию ППС раз в 5 лет хоть и существует, но в качестве инструмента конкурсного отбора не работает.

Анализ периода последнего повышения квалификации ППС подтверждает это. Только 78,5% опрошенных преподавателей УПИ (со стажем от 5 лет) и 69,3% преподавателей УрГУ прошли повышение квалификации в течение последних 5 лет (см. Рис. 5.3). На ряде факультетов УрГУ этот показатель еще ниже (см. Рис. 5.4). При этом необходимо учитывать массовое в последние 5 лет прохождение курсов повышения квалификации преподавателями УПИ в связи с внедрением в вузе Системы менеджмента качества, дистантных форм обучения и обучения проектированию образовательных программ в соответствии с ГОСами третьего поколения.

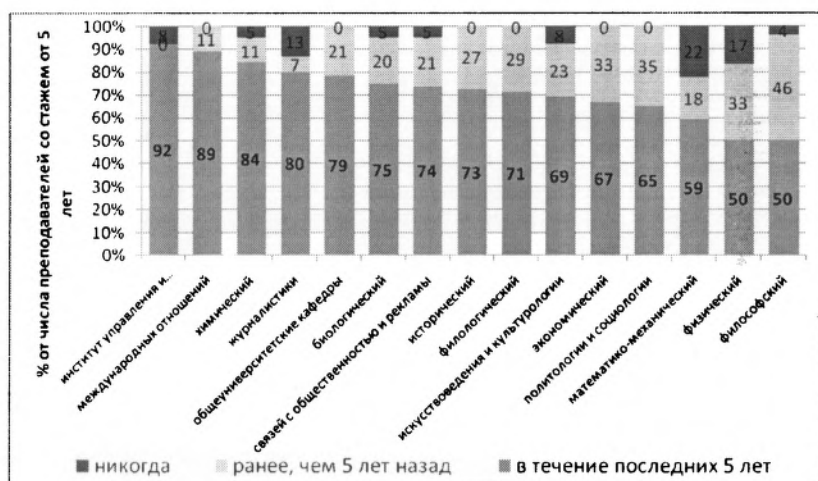


Рис. 5.4. Период последнего повышения квалификации по факультетам

Необходимо отметить, что система повышения квалификации, существующая в вузе, не учитывает уровень научной и методической компетентности преподавателей, реальные проблемы, с которыми они сталкиваются в научной и преподавательской деятельности. Данные экспертного опроса свидетельствуют о наличии потребности повышения квалификации в своей научной отрасли, что, как правило, связано с выездом в другие отечественные зарубежные вузы и чревато соответствующими финансовыми и временными проблемами, а также

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

потребности в повышении педагогического мастерства. Попытки повысить уровень методической работы преподавателей при помощи курсов повышения квалификации зачастую носят формальный характер.

Таким образом, неработающее, как реальный показатель конкурсного отбора, требование повышения квалификации раз в 5 лет, с одной стороны, отсутствие объективной возможности адекватного удовлетворения потребности в повышении квалификации, с другой, а также корпоративные программы повышения квалификации в связи с внедрением нововведений, действующие в вузе в течение последних 5 лет, не позволяют сделать объективный вывод об истинном состоянии системы повышения научной и научно-педагогической квалификации преподавателей вуза.

Таблица 5.2.

Рейтинг* приоритетов деятельности заведующего кафедрой
(по мнению преподавателей)

Задачи:	Препо- дава- тели УрГУ	Препо- дава- тели УПИ	Зав. кафед- рами УрГУ	Зав. кафед- рами УПИ
Разработка стратегии развития кафедры	9,18	8,86	8,77	9,31
Решение вопросов материально-технического обеспечения деятельности кафедры	7,67	6,42	5,96	7,32
Организация и оптимизация учебного процесса, контроль за выполнением всех видов учебных занятий	7,02	7,19	6,79	7,82
Организация учебно-методической работы, стимулирование преподавателей на создание авторских курсов по дисциплинам кафедры	6,95	7,25	6,87	6,75
Организация научной работы, поиск и привлечение госбюджетных и хоздоговорных НИР	6,95	6,72	7,54	7,40
Организация использования преподавателями педагогических методов и средств, обеспечивающих высокое качество учебного процесса, обеспечение возможности использования в учебном процессе новых информационных технологий	6,67	6,67	6,31	6,64
Создание на кафедре условий для формирования у студентов компетенций, обеспечивающих успешность в профессиональной деятельности	6,57	6,48	6,30	6,73
Привлечение к работе на кафедре молодых специалистов, планирование повышения квалификации и научной карьеры преподавателей кафедры	6,27	6,24	6,72	7,04
Привлечение к работе на кафедре профессионалов-практиков	5,90	5,62	5,36	6,02
Работа по улучшению социально-психологического климата в коллективе	5,55	5,56	6,18	6,06

*Рейтинг измерялся от 1(самая не важная задача) до 10 (самая важная)

Для эффективной деятельности вузов необходимым является управление ППС, чему лишь в последнее время стали уделять серьезное внимание. На формирование кадрового потенциала оказывают влияние не только способы и результаты нормативного взаимодействия, но и отдельные условия, и личность каждого работника. Непосредственные руководители учебно-научных подразделений (кафедр, факультетов) должны уделять постоянное внимание продвижению сотрудников, их должностной расстановке, путям продвижения, формулированию целей, определению способов их достижения.

Характеристика функциональных требований, предъявляемых к работнику современного вуза, будет неполной без исследования требований к непосредственным руководителям – деканам, заведующим кафедрами, руководителям не учебных подразделений.

Для оценки функциональных требований, предъявляемых к заведующему кафедрой, преподавателям был предложен вопрос, содержащий список направлений деятельности заведующего кафедрой и просьбу расставить рейтинговые баллы. Затем был рассчитан рейтинг, отражающий место, на которое в среднем поставили данный приоритет: от 1 – самый не важный до 10 – самый важный (см. Таблица 5.2).

Согласно рейтингу, самым приоритетным направлением деятельности заведующего кафедрой является разработка стратегии развития кафедры, что понятно, в свете происходящих в вузе организационных перестроек. С этим согласны как преподаватели двух вузов, так и заведующие кафедрами.

Вопросы материально-технического обеспечения деятельности кафедры, как оказалось больше волнуют преподавателей УрГУ, чем заведующих кафедрами. В УПИ сложилась противоположная картина. И преподаватели и заведующие кафедрами УПИ отдают высокий приоритет деятельности по организации научной работы, поиску и привлечению госбюджетных и хоздоговорных НИР. В УрГУ эта деятельность несколько менее актуальна, возможно, лучше налажена. Наименее приоритетными и в УПИ и в УрГУ были названы работа по улучшению социально-психологического климата в коллективе (как мы уже отмечали выше в подавляющем большинстве коллективов он благополучный) и формирование кадровой политики (привлечение к работе на кафедре профессионалов – практиков и молодых специалистов).

На Рис. 5.5 видно, что видение основного предмета своей деятельности заведующих кафедрами двух вузов различно. Не смотря на то, что приоритет отдается выработке стратегии развития кафедры заведующими двух вузов, заведующие кафедры УПИ придают этой деятельности немного больший вес. На втором месте для них – учебный процесс, а на третьем – наука. Для заведующих кафедрами УрГУ на втором по значимости месте – наука, а на третьем – организация учебно-методической работы преподавателей. Учебно-методическая работа преподавателя волнует заведующего кафедрой УПИ не в третью, и даже

не в четвертую, а в шестую очередь, после решения вопросов материально-технического обеспечения и привлечения молодых специалистов, в то время как для преподавателя УПИ – это вторая по значимости функция заведующего кафедрой.

Хотя кроме приоритета функции по разработке стратегии развития кафедр, ни по одной больше функции мнения преподавателей соответствующего вуза не совпали с мнением своих заведующих, во многих позициях они близки. Однако в ряде случаев наблюдаются значительные расхождения. Так, для преподавателей УрГУ решение вопросов материально-технического обеспечения деятельности кафедрами значимо, а для заведующих – практически нет (2 и 7 место в рейтинге соответственно), обратная картина с УПИ – заведующие значительно в большей степени, чем преподаватели обеспокоены этими вопросами (4 и 7 рейтинговое место соответственно).

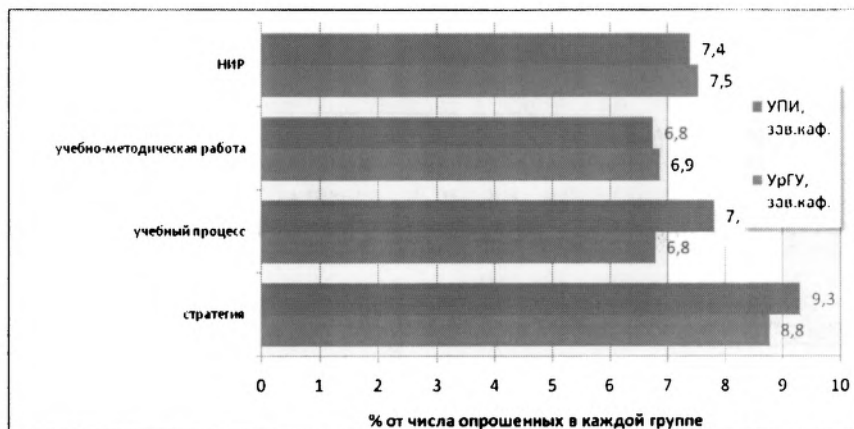


Рис. 5.5. Приоритетные предметы деятельности заведующих кафедрами УрГУ и УПИ

Как уже отмечалось ранее, преподаватели УПИ считают, что организация учебно-методической работы преподавателей – самая важная (после выработки стратегии развития) функция заведующего, сами заведующие так не считают.

Преподаватели обоих вузов значительно в меньшей степени, чем заведующие кафедр, обеспокоены кадровыми задачами (привлечение молодых преподавателей, планирование повышения квалификации и научной карьеры преподавателей) – 7 и 8 рейтинговые места (УрГУ и УПИ соответственно) преподавателей против 5 места заведующих.

Заведующие двух вузов в меньшей, чем преподаватели, степени ценят работу по организации использования преподавателями специальных педагогических методов и средств (5 место в рейтинге преподавателей, 6 и 8 – в рейтинге заведующих УрГУ и УПИ).

Таким образом, преподаватели УрГУ и УПИ солидарны в своих представлениях о функциональных обязанностях заведующего кафедрой, кроме оценки значимости функции по решению вопросов материально-технического обеспечения деятельности кафедры (важнее для УрГУ) и организации учебно-методической работы (важнее для УПИ); заведующие кафедрами УрГУ и УПИ по-разному представляют себе важность задач организации НИР (УрГУ выше), организации учебного процесса (УПИ выше), организации учебно-методической работы преподавателей (УрГУ выше), решение вопросов материально-технического обеспечения деятельности кафедры (УрГУ значительно ниже).

В целом по функциональным требованиям можно сделать выводы.

1. Подавляющее число преподавателей удовлетворены профессиональной деятельностью, но при этом каждый четвертый преподаватель УрГУ (23,5%) при удовлетворенности своей профессией, не удовлетворен своей должностью, это можно рассматривать как позитив, т.е. как потенциальный кадровый резерв. На уровень неудовлетворенностью своей профессиональной деятельностью решающее влияние оказывает низкий уровень оплаты труда.

2. Формирование кадров будущего университета, по мнению преподавателей, должно происходить главным образом за счет штатных сотрудников и собственных выпускников.

3. Преподаватели низко оценивают формальные объективные критерии своей работы, предпочитая более содержательные оценки учебной и научной деятельности.

4. Рейтинг приоритетов направлений в деятельности заведующего кафедрой показывает, что заведующие кафедр УрГУ в отличие от заведующих кафедр УПИ более сосредоточены на научно-исследовательской и учебно-методической работе, а заведующие кафедр УПИ – более на стратегии развития кафедры и учебном процессе.

5.2. Личностные требования к преподавателю вуза

Основой современной образовательной парадигмы становятся такие приоритеты, как саморазвитие, самообразование, самопроектирование. В настоящее время субъект профессионально-педагогической деятельности должен уметь управлять образовательными процессами, проектировать и реализовывать на практике развивающиеся образовательные ситуации нового типа, ориентируясь, прежде всего на развитие личностных способностей, а не только трансляцию традиционных знаний, умений, навыков. Иными словами, преподаватель вуза должен выступать активным организатором образовательного процесса, способным и готовым к прогрессивному личностно-профессиональному развитию. В связи с поисками внутренних условий повышения профессионализма

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

преподавателя, становятся особенно актуальными ценностно-смысловые компоненты профессиональной мотивации.

Личностные требования к работнику вуза рассматривались через показатели: соответствия преподавателя вуза современным социально-экономическим требованиям; оценки личных качеств преподавателя современного вуза.

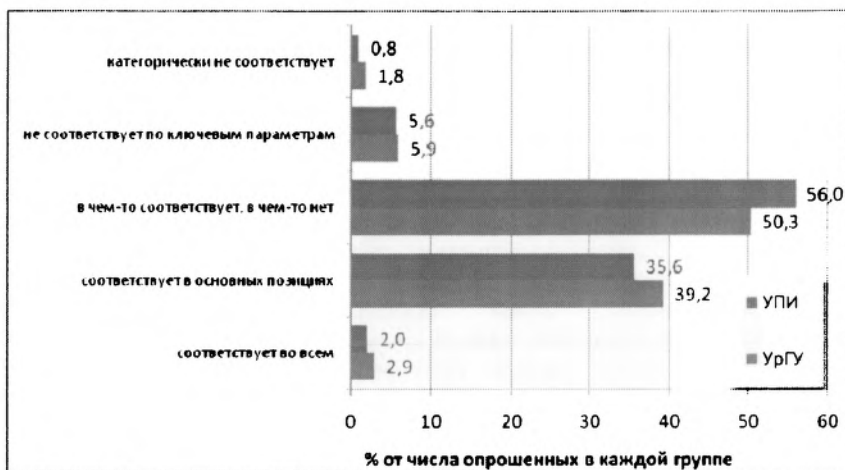


Рис. 5.6. Степень соответствия работника требованиям современных социально-экономических условий.

Оценка соответствия преподавателя производилась по 5-балльной шкале (см. Рис. 5.6). Большая часть опрошенных считает, что преподаватели вуза лишь частично соответствуют современным социально-экономическим условиям (56% в УПИ и 50,3% в УрГУ). При этом преподаватели УрГУ несколько выше оценивают свою степень соответствия современным требованиям, чем коллеги из УПИ.

Представляется, что эта статистически небольшая разница действительно объективно существует. Как было указано выше, НИР в УрГУ организована лучше, и преподаватели УрГУ лучше владеют иностранным языком и используют его в своей работе. Значительную роль в оценке адекватности работника вуза современным условиям системы играют его личностные качества. Для оценки этого показателя мы сгруппировали личностные качества по следующей схеме (см. Таблицу 5.3.).

Таблица 5.3.

Классификация личностных качеств сотрудников

Потребность в профессиональном самосовершенствовании	умение и желание учиться инициативность, чувство нового, постоянный творческий поиск
Профессиональная компетентность	профессионализм, работоспособность знание законов и правовая грамотность глубокие профессиональные знания
Социальная компетентность	деловая хватка, чутье, предприимчивость интуиция опыт, правильность оценки ситуации, житейская мудрость общительность, коммуникабельность, умение работать с людьми ориентация на карьеру, настойчивость, честолюбие, упорство, деловитость
Ответственность	дисциплинированность, организованность, исполнительность четкая организация своей работы, культура труда умение концентрировать силы на основной проблеме, не поддаваться течучке самостоятельность, независимость трудолюбие, высокая трудоспособность
Моральный облик	порядочность, честность интеллигентность пренебрежение моралью, наглость, хитрость, зависть, железная хватка, ловкость, приспособленчество

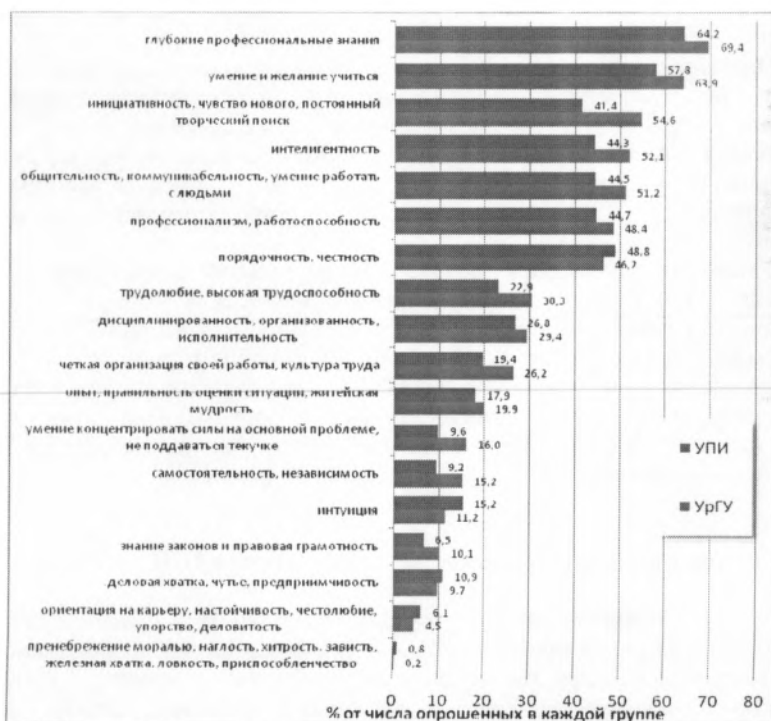


Рис. 5.7. Представления об основных качествах, необходимых преподавателю современного вуза
 * Сумма превышает 100%, поскольку преподаватели могли указать несколько вариантов ответа

Как показывают данные (см Рис. 5.7), портрет преподавателя современного вуза у преподавателей УрГУ и УПИ довольно похож. Качества, характеризующие профессиональную компетентность, лидируют в двух вузах, однако, оценка их важности в УрГУ выше. Личностные качества в блоках социальной компетентности и нравственности оценены почти одинаково преподавателями двух вузов, а в блоке ответственности лидирует УрГУ.

Анализ результатов показал, что преподаватели разного стажа работы УрГУ и УПИ по-разному оценивают важность личных качеств, необходимых в современных условиях. По мере увеличения стажа для преподавателей УрГУ повышается значение «умения и желания учиться» (в УПИ – уменьшается); понижается значение «дисциплинированности, организованности, исполнительности» (в УПИ – увеличивается), «опыта» (в УПИ – практически не меняется), интуиции (в УПИ – возрастает). Стаж работы в УПИ влияет на оценку «порядочности, честности» – преподаватели с большим стажем работы значительно выше оценивают значимость этого качества по сравнению с преподавателями, имеющими небольшой стаж работы (в УрГУ – практически не меняется). Преподаватели УПИ с большим стажем работы значительно выше, чем новички, оценивают необходимость «глубоких профессиональных знаний» (в УрГУ – практически не меняется).

Одинаково для преподавателей двух вузов влияние стажа работы на оценку необходимости «инициативности, постоянного творческого поиска» – она понижается с возрастанием стажа работы в вузе (!); также понижается (и значительно в двух вузах) оценка «общительности», «интеллигентности», «культуры труда», «самостоятельности, независимости»; повышается оценка «умения концентрироваться на главном».

Таким образом, "джентльменский" набор качеств преподавателя как УПИ так и УрГУ выглядит следующим классическим образом: в первую очередь это глубокие профессиональные знания, для достижения которых надо уметь и желать учиться, а так же трудолюбие и работоспособность. Очень хорошо при этом быть честным, порядочным, любознательным, интеллигентным и коммуникабельным человеком. При этом любые формальные требования (четкая организация труда, знание законов, опыт, дисциплинированность) отодвигаются на периферию.

5.3. Резервы повышения качества деятельности ППС

Резервы повышения качества деятельности ППС рассматриваются через меры, условия и стимулы повышения качества труда преподавателя.

Профессорско-преподавательский состав высших учебных заведений является ключевым элементом высшей школы, и от квалификации преподавателя, его педагогической компетентности,

Кадровый потенциал современного вуза

условий труда и жизни, человеческих и моральных качеств, общей культуры зависит уровень подготовки специалистов. Считается, что качество преподавательской деятельности в вузе зависит от шести факторов: статуса вуза как научного и учебного центра, его готовности к саморазвитию в этом плане, сплоченности педагогического коллектива на основе современных концепций образования, педагогического потенциала организации и лиц, составляющих данный вуз, владения преподавательским составом новыми вузовскими технологиями, уровня профессиональной культуры преподавателей. Последний фактор является системообразующим и одновременно выступает в качестве критериального показателя развития и саморазвития вуза.

Каковы резервы повышения качества деятельности, по мнению опрошенных преподавателей?

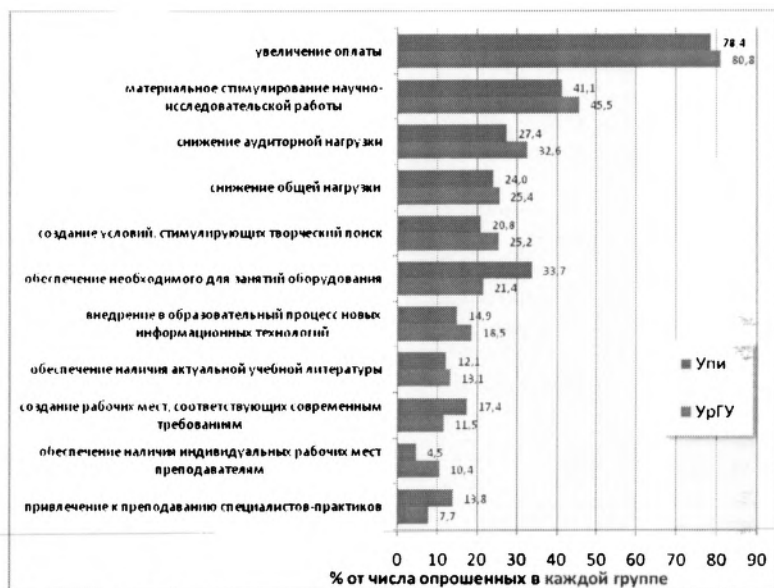


Рис. 5.8. Меры улучшения качества работы преподавателя

* Сумма превышает 100%, поскольку преподаватели могли указать несколько вариантов ответа

Как видно из данных Рис. 5.8, подавляющее большинство преподавателей двух вузов практически единогласно относят меры материального стимулирования преподавательской и научно-исследовательской деятельности к первостепенным по отношению к качеству работы преподавателя. Ранее говорилось, что такие ценности как профессионализм, мастерство и достижение высокого профессионального уровня респонденты ставят существенно выше материальной

заинтересованности и получения высокой зарплаты. Это свидетельствует о наличии внутренней мотивации на эффективный, результативный и качественный труд. А значит, четко обозначается проблема неэффективной системы внешней мотивации профессиональной деятельности.

Эта проблема не является проблемой исключительно УрФУ, она характерна для всей системы российского образования. Исследования показывают, что российский преподаватель сегодня вынужден работать в аудиториях в 3-4 раза больше зарубежного коллеги и в 1,5 – 2 раза больше, чем ему приходилось трудиться в 1980 – 1990-е гг. А зарплату он получает в 10-30 раз меньшую, чем зарубежный коллега, и в несколько раз меньше, чем это было 15 лет назад¹².

На личностном уровне качество преподавательской деятельности в вузе достаточно высоко, и по объективным, и по субъективным оценкам, выявленным в настоящем исследовании, поскольку определяется ценностными установками и высокой профессиональной культурой наличного кадрового состава. Но во временной перспективе низкий уровень заработной платы преподавателя приводит к оттоку преподавателей высокого уровня из основного штата и усугублению разрыва поколений в преподавательском корпусе из-за отсутствия притока молодежи.

При оценке мер по улучшению качества труда преподаватели УПИ и УрГУ высказали довольно согласованную позицию, однако есть и различия. Так, преподаватели УПИ в большей степени заинтересованы в совершенствовании необходимого для занятий оборудования, что естественно, так как направления подготовки специалистов УПИ чаще предполагают наличие лабораторной базы. Содержанием большинства направлений подготовки объясняется, на наш взгляд, и большая доля УПИ по сравнению с УрГУ в выборе такой меры, как «привлечение к преподаванию специалистов-практиков». Преподаватели в УрГУ чуть выше, чем в УПИ, оценивают необходимость внедрения в образовательный процесс новых информационных технологий. Вероятно, в двух вузах проблема информатизации образовательного пространства не решена до конца. Преподаватели УПИ чаще, чем преподаватели УрГУ указывают на необходимость создания рабочих мест, соответствующих современным требованиям, что, вероятно, объясняется дефицитом помещений, наблюдающимся на ряде кафедр УПИ.

Привлекает внимание тот факт, что, треть преподавателей УПИ считают мерой повышения качества труда преподавателя «создание условий, стимулирующих творческий процесс» (в 1,5 раза чаще УрГУ). Вероятно, в УрГУ проблема создания таких условий решена лучше и может быть взята на вооружение.

¹² Ильдарханова Ч.И. Молодой преподаватель российского вуза: особенности социального статуса. Казань: Центр инновационных технологий, 2008. С. 69.

Каждый четвертый опрошенный считает мерой, способствующей повышению качества работы преподавателя, снижение аудиторной нагрузки.

Таким образом, по мере снижения значимости по отношению к качеству работы преподавателя выделяются три группы мероприятий. Это повышение материального стимулирования. Первую группу мер составляют меры, касающиеся оплаты и количества труда: увеличение оплаты труда и материальное стимулирование научно-исследовательской работы, снижение общей и аудиторной нагрузки. Совершенствование материально-технической базы преподавательской деятельности. Здесь: необходимость обеспечения современным оборудованием, актуальной учебной литературой, создания современных рабочих мест преподавателей. Повышение профессиональной культуры преподавателей: создание условий для творческой работы, необходимость сделать процесс преподавания более наглядным за счет использования в нем новых информационных технологий, привлечение к преподаванию специалистов-практиков.

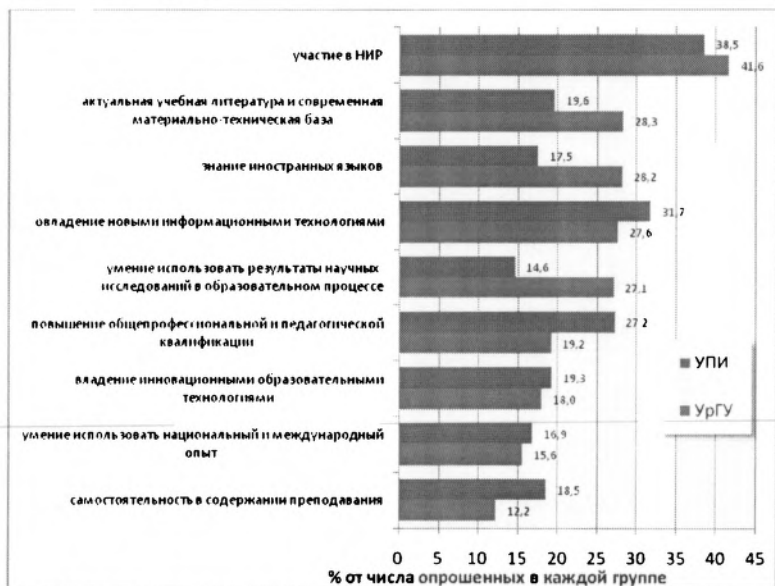


Рис. 5.9. Первоочередные условия, необходимые для повышения качества труда преподавателя

* Сумма превышает 100%, поскольку преподаватели могли указать несколько вариантов ответа

По данным, представленным на Рис. 5.10 видно, что преподаватели двух вузов более значимыми, по сравнению с другими условиями повышения качества труда, считают участие в НИР и овладение новыми

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

информационными технологиями. Солидарность мнений преподавателей обнаруживается в оценке важности для повышения качества труда владением инновационными образовательными технологиями и умением использовать национальный и международный опыт.

Однако в отношении других показателей такой солидарности нет. Так, для преподавателя УрГУ важнее, чем для преподавателя УПИ наличие актуальной учебной литературы и современной материально-технической базы (ранее уже отмечалась особая неудовлетворенность материально-техническим обеспечением преподавателей УрГУ), знание иностранных языков (вероятно, это связано с большей публикационной активностью в зарубежных изданиях) и умение использовать результаты научных исследований в образовательном процессе.

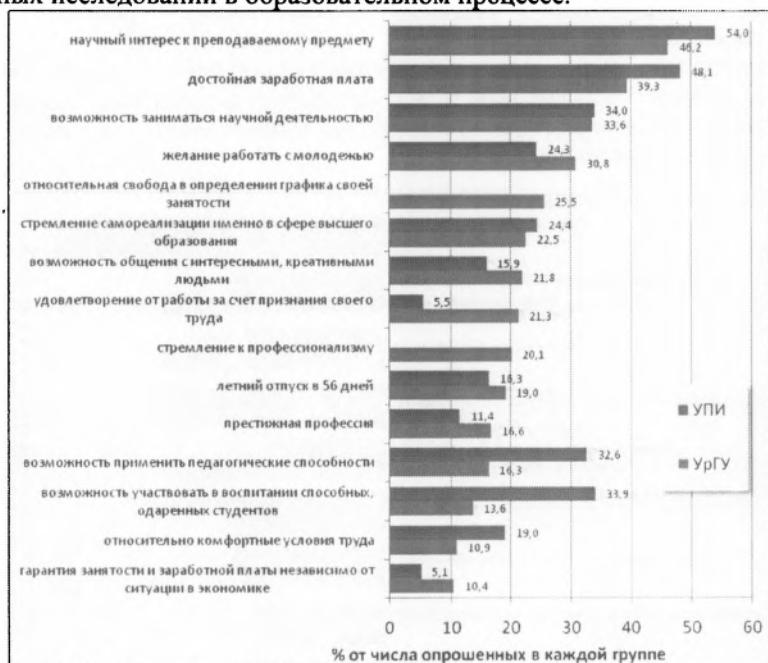


Рис. 5.10. Представления ППС об основных стимулах повышения качества труда преподавателей

* Сумма превышает 100%, поскольку преподаватели могли указать несколько вариантов ответа. ** Список вариантов ответа для преподавателей УПИ и УрГУ в основном совпадал, был введен ряд новых вариантов, где данных по УПИ нет.

Для преподавателей УПИ заметно актуальнее, чем для преподавателей УрГУ повышение общепрофессиональной и педагогической квалификации и самостоятельность в определении содержания образования. Вполне вероятно предположить, что в первом случае респондентами подразумевается недостаточность финансирования

выездов на конференции и курсы повышения квалификации в другие вузы. Что касается второго пункта, вероятно, сказывается болезненность перехода на учебные планы бакалавриата и вызванные им сокращения аудиторных занятий по ряду дисциплин. Таким образом, основными условиями повышения качества своего труда преподаватели видят занятия наукой и овладение новыми информационными технологиями.

Что стимулирует качественный труд преподавателя в большей степени? По данным, представленным на Рис. 5.10 видно, что основным стимулом повышения качества своего труда более половины преподавателей считают интерес к преподаваемому предмету (54% в УПИ и 46% в УрГУ), а второй популярный стимул - достойное вознаграждение (48% в УПИ и 39% в УрГУ) и возможность заниматься научной деятельностью (34% и 33,6% соответственно. Однако удовлетворение потребностей преподавателей УрГУ и УПИ в труде осуществляется путем применения разных видов стимулирования трудовой активности.

Мы видим значительную разницу в оценке стимулирующей роли педагогической составляющей работы преподавателя («возможность применить педагогические способности», «возможность участвовать в воспитании способных, одаренных студентов»): треть преподавателей в УПИ, что практически в 2 раза чаще, чем в УрГУ видят в ней стимул качественной работы. Это может являться косвенным показателем частоты консультационных контактов и состояния системы воспитательной работы в вузе. Каждого пятого опрошенного в УрГУ стимулирует на качественную работу удовлетворение от признания заслуг. Однако в УПИ таких только 5%.

Особенностью данного профиля основных стимулов является слабая зависимость преподавателя от руководства вуза. Двумя мощными механизмами, которыми администрация вуза может эффективно влиять на деятельность преподавателя, остается уровень оплаты труда и материальное обеспечение НИР.

5.4. Оценка необходимости привлечения в вуз молодых специалистов

Если средний возраст преподавателя УПИ составляет 48 лет, то преподавателя УрГУ – 47 лет. При этом число преподавателей в возрасте 60 лет и старше составляет в УПИ 27,5%, а в УрГУ только 23%. Согласно уже приведенным выше данным (см. Таблица 3.1) преподаватели большинства факультетов УрГУ в общем удовлетворены тем как на факультете формируется кадровый потенциал. Исключение составили факультеты политологи и социологии, искусствоведения и культурологи и международных отношений.

Таким образом, проблема омоложения преподавателей УрГУ стоит не так остро, как в УПИ, однако кадровый состав вуза требует привлечения значительного числа молодых преподавателей, способных в будущем заполнить образующуюся нишу. Кроме того, в едином вузе молодые

Часть 2: Уральский государственный университет им. А. М. Горького

преподаватели из УрГУ могут быть востребованы для омоложения кадрового состава факультетов и институтов из бывшего УПИ.

Сейчас в российском обществе распространено мнение, что современные молодые специалисты, в силу проблем системы образования, имеют гораздо более низкую квалификацию, чем требуется, особенно для работы преподавателем вуза. Чтобы проверить, соответствует ли это мнению фактам, мы предложили сотрудникам вуза оценить уровень квалификации современных молодых преподавателей.

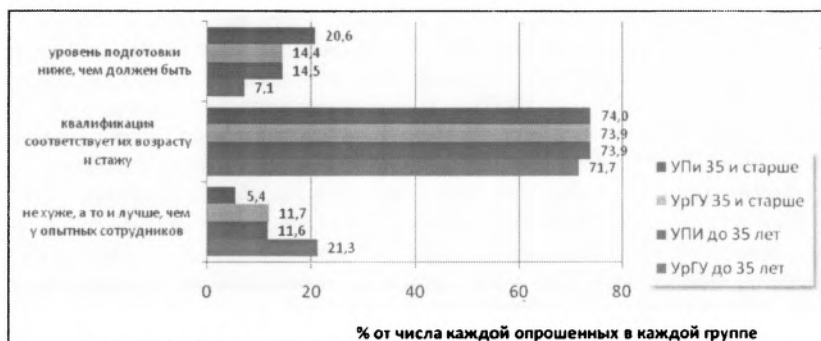


Рис. 5.11. Оценка уровня квалификации современных молодых преподавателей

По данным, представленным на Рис. 5.11 видно, что подавляющее большинство (свыше 70%) как молодых, так и опытных преподавателей и УрГУ и УПИ полагают, что квалификация современных молодых преподавателей соответствует их возрасту и стажу. Недовольны уровнем подготовки молодых преподавателей 20,6% опытных преподавателей УПИ и только 14,4% опытных преподавателей УрГУ. Что касается молодых преподавателей, то сравнение их уровня самооценки с оценкой опытных коллег, показывает, что в основном молодые преподаватели оценивают себя вполне адекватно.

Таким образом, уровень подготовки молодых преподавателей в УрГУ вполне достаточный и соответствует их возрасту и стажу.

Именно по этому, в качестве основного источника формирования кадров УрФУ значительное большинство (65% преподавателей УПИ и 70% преподавателей УрГУ) видят собственных выпускников. И действительно, собственные выпускники лучше знакомы с ситуацией в вузе, на факультете, а значит, у них будет более мягкий и короткий период первичной трудовой адаптации. Более того, такой подход позволяет заранее преподавать будущим сотрудникам нужные знания, формировать новые умения и навыки, привлекать к работе научно-исследовательских коллективов вуза. Собственные студенты лучше знакомы и с корпоративной культурой вуза. Выбирая вуз в качестве места работы, они лучше знают, на что идут, а значит, их выбор более взвешен и обоснован и продолжителен.

Разрабатывая стратегию привлечения в вуз молодых специалистов, необходимо разделить ее на три элемента: стратегия привлечения молодых специалистов, стратегия адаптации и стратегия удержания молодых специалистов.

5.5. Специфика жизненных целей и ценностей молодых сотрудников

Стратегия привлечения молодых специалистов, на наш взгляд должна исходить из учета основных ценностей молодых специалистов. Для этого из всего массива опрошенных преподавателей УрГУ мы отобрали молодых преподавателей в возрасте до 35 лет (102 чел.) и сопоставили их мнение с мнением молодых преподавателей УПИ (163 чел.) и мнением опытных преподавателей УрГУ в возрасте 35 лет и старше (267 чел.).

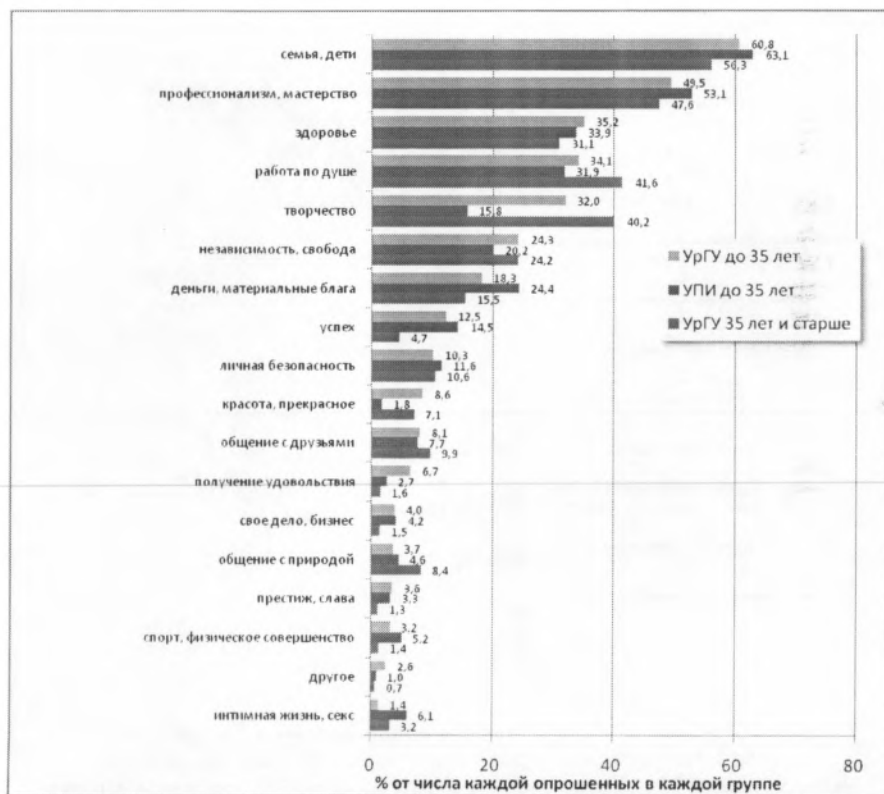


Рис. 5.12. Сравнение жизненных ценностей молодых и опытных преподавателей

* Сумма превышает 100%, поскольку преподаватели могли указать несколько вариантов ответа

Как показывает Рис. 5.12, ведущими ценностями молодых сотрудников являются семья, профессиональная деятельность и здоровье. Интересно, что состав ценностей молодых преподавателей УрГУ больше похож на состав ценностей опытных преподавателей своего вуза, чем на состав ценностей молодых преподавателей УПИ: выше роль творчества, работы по душе, независимости и меньше роль денег и материальных благ.

Таким образом, коллектив, корпоративная культура УрГУ, эффективно транслирует молодым преподавателям свой набор доминирующих ценностей. Это позволяет молодым преподавателям лучше адаптироваться и эффективнее взаимодействовать в рамках трудового коллектива.

Такую ценность, как материальные блага и молодые преподаватели УрГУ называли значительно реже (7 место). Однако если молодой преподаватель будет поставлен в ситуацию сложного для него выбора между семьей и профессией, то он предпочтет отказаться от профессии в пользу семьи.

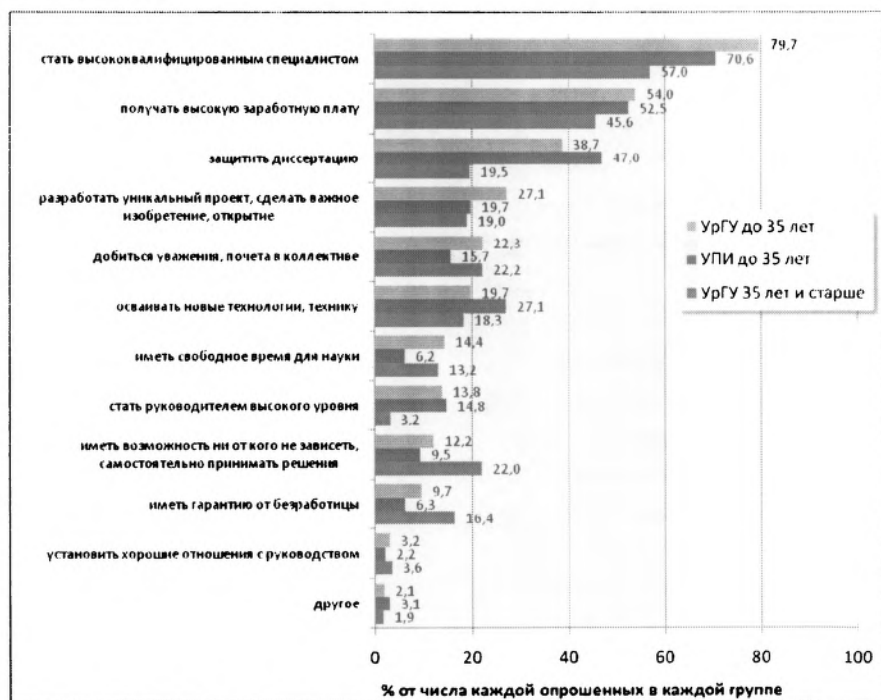


Рис. 5.13. Цели профессиональной деятельности молодых специалистов

* Сумма превышает 100%, поскольку преподаватели могли указать несколько вариантов ответа

Таким образом, молодых специалистов не интересуют материальные блага, как таковые, однако, планируя семейное будущее, они понимают, что для обеспечения семьи и решения бытовых проблем им необходимо иметь высокий стабильный доход.

Это находит отражение и в профессиональных целях молодых специалистов (см. Рис. 5.13). Получение высокой зарплаты становится второй важной целью профессиональной деятельности, не достижение которой может привести к разочарованию и необходимости сменить работу.

5.6. Меры по привлечению молодых преподавателей

Мнение молодых и опытных преподавателей УрГУ относительно того, как привлечь молодежь работать в вузе опять совпадает и несколько отличается от мнения молодых преподавателей УПИ (см. Рис. 5.14). В УрГУ чаще обращали внимание на предоставление возможности научного творчества, создания привлекательной социально-психологической атмосферы и реже на обеспечение жильем и помощь в защите кандидатской диссертации.

Все три категории опрошенных на первое место поставили удовлетворение материального интереса молодых преподавателей. Однако, здесь мы позволим себе не согласиться с мнением опрошенных. Указывая на первом месте такую меру, как материальную заинтересованность, они скорее исходят из общественного стереотипа, чем из того, какие на самом деле ценности и цели преобладают у молодых преподавателей. И действительно, зарплаты молодых специалистов в коммерческой сфере превосходят зарплаты в вузе в несколько раз, однако молодые преподаватели выбрали возможность научного творчества и профессионального роста.

Поэтому, при разработке стратегии привлечения в вуз молодых специалистов, задача материальной заинтересованности на самом деле находится на втором плане, в первую очередь молодой преподаватель нуждается в профессиональном росте и самореализации. Это выражается в необходимости предоставить молодому преподавателю возможность вести преподавательскую, научно-исследовательскую работу на современной научной базе, с возможностью профессионального роста, научного творчества, привлекательную социально-психологическую атмосферу и обмен опытом как с коллегами по факультету (научно-методические семинары и коллективная НИР), так и с коллегами других вузов (участие в конференциях). Отсюда, необходимы такие меры, как улучшение материально-технической базы научных исследований и учебных курсов, организация научно-исследовательской работы на факультетах в духе сотрудничества и передачи опыта от старших преподавателей молодым, обеспечение и упрощение порядка участия молодых преподавателей в иногородних и международных конференциях, курсы и семинары по подготовке публикаций в различных научных изданиях.

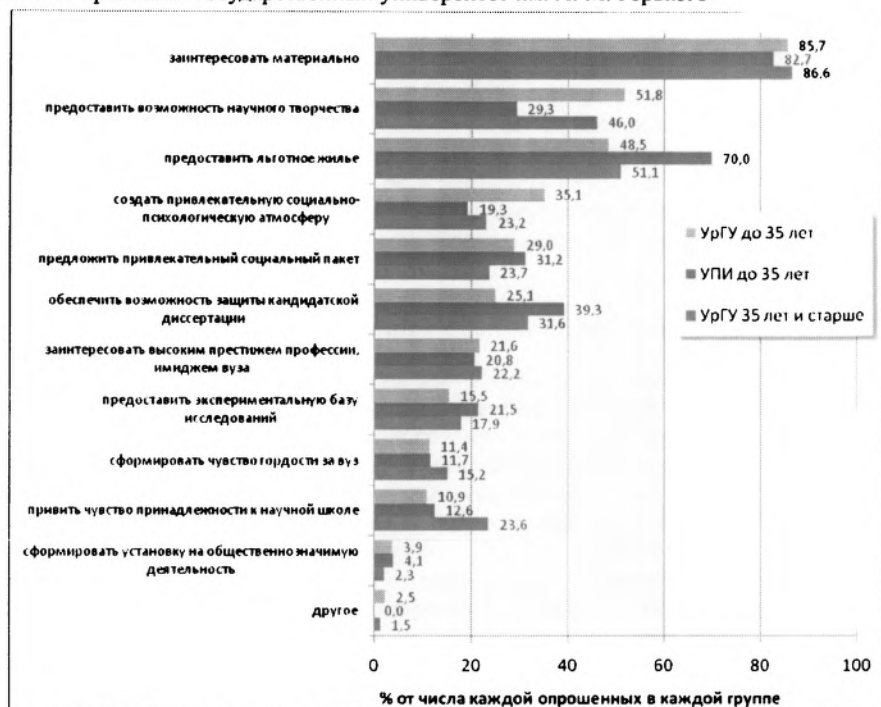


Рис. 5.14. Мнение опрошенных об основных мерах привлечения в вуз молодых специалистов

* Сумма превышает 100%, поскольку преподаватели могли указать несколько вариантов ответа

Решение проблемы материальной заинтересованности молодых специалистов, которая на первоначальном этапе, как мы показали при анализе ценностей и целей стоит не так уж остро, заключается в постоянном профессиональном росте с соответствующим ростом уровня оплаты труда.

Таким образом, привлекая молодого специалиста на низкую зарплату, ему должны быть предоставлены гарантии и объяснен механизм повышения уровня своего дохода по мере профессионального роста.

С этой точки зрения, интересно, как сами сотрудники оценивают возможности карьерного роста в вузе. Как показывают данные Рис. 5.15, в целом преподаватели вузов предполагают возможность карьерного роста молодого специалиста. При этом не видят возможности карьерного роста с совокупности примерно 30-35% преподавателей различных категорий. Интересен тот факт, что сотрудники старшего возраста несколько более оптимистично оценивают шансы молодого специалиста на карьеру, чем сами молодые специалисты.

Таким образом, молодые преподаватели не достаточно уверены в возможности профессионального и карьерного роста в вузе.

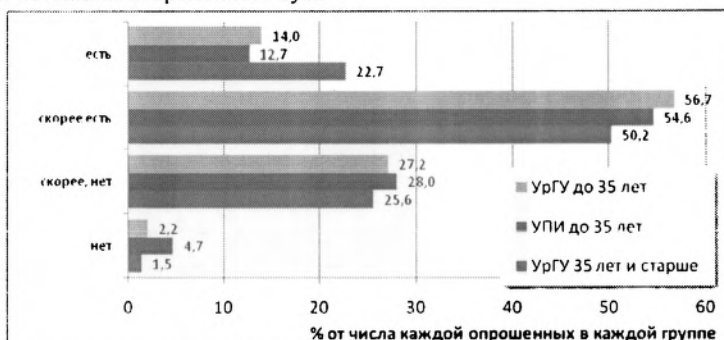


Рис. 5.15. Возможность карьерного роста молодого специалиста в вузе (по мнению сотрудников)

* Сумма превышает 100%, поскольку преподаватели указали несколько вариантов ответа

5.7. Выводы по анализу системы профессионального роста и продвижения преподавателей УрГУ

Идеальная кадровая структура ППС в представлениях опрошенных выглядит как стабильная штатная преподавательская структура, ядро которой составляют университетские преподаватели, и пополняемая, прежде всего, за счет собственных выпускников. При этом преподаватели УрГУ еще более, чем преподаватели УПИ являются приверженцами закрытой кадровой политики – пополнения основного штата ППС за счет собственных выпускников, выступая против привлечения совместителей из числа практиков и других вузов. И хотя проблема омоложения преподавателей УрГУ стоит не так остро, как в УПИ, однако данные статистики показывают, что кадровый состав вуза требует привлечения значительного числа молодых преподавателей, способных в будущем заполнить образующуюся нишу. Кроме того, в едином вузе молодые преподаватели из УрГУ могут быть востребованы для омоложения кадрового состава факультетов и институтов, формирующихся из бывшего УПИ.

При этом, коллектив, корпоративная культура УрГУ, эффективно транслирует молодым преподавателям свой набор доминирующих ценностей. Это позволяет молодым преподавателям лучше адаптироваться и эффективнее взаимодействовать в рамках трудового коллектива, а уровень подготовки молодых преподавателей в УрГУ вполне достаточный и соответствует их возрасту и стажу.

Чем же можно привлечь выпускников УрГУ идти на работу в создаваемый вуз? Исследование показало, что молодых специалистов не интересуют материальные блага, как таковые, однако, планируя семейное будущее, они понимают, что для обеспечения семьи и решения бытовых проблем им необходимо иметь высокий стабильный доход. Таким образом, привлекая молодого специалиста на низкую зарплату, ему

должны быть предоставлены гарантии и объяснен механизм повышения уровня дохода по мере профессионального роста. Однако молодые преподаватели не достаточно уверены в возможности профессионального и карьерного роста в вузе.

Существенно причиной отсутствия профессионального и карьерного роста в вузе является недостаточно эффективная система оценки профессионализма и качества работы преподавателя. Современные объективные критерии оценки профессионализма воспринимаются преподавателями как весьма формальные и не полностью отражающие глубину учебной и научной работы. Соответственно, преподаватели не приветствуют такой формальный подход и заинтересованы в более содержательных оценках своего профессионализма. С другой стороны недостаточно развита система реального повышения квалификации.

На личностном уровне качество преподавательской деятельности в вузе оценивается достаточно высоко, и по объективным, и по субъективным оценкам, выявленным в настоящем исследовании, поскольку определяется ценностными установками и высокой профессиональной культурой наличного кадрового состава. Но во временной перспективе низкий уровень заработной платы преподавателя приведет к оттоку преподавателей высокого уровня из основного штата и усугублению разрыва поколений в преподавательском корпусе из-за отсутствия притока молодежи. Таким образом, по мере снижения значимости по отношению к качеству работы преподавателя выделяются 3 группы мер: повышение материального стимулирования, совершенствование материально-технической базы преподавательской деятельности, повышение профессиональной культуры преподавателей.

Идеальный набор качеств преподавателя УПИ и УрГУ выглядит классическим образом: в первую очередь это глубокие профессиональные знания, для достижения которых надо уметь и желать учиться, а так же трудолюбие и работоспособность. Хорошо при этом быть честным, порядочным, любознательным, интеллигентным и коммуникабельным человеком. Любые формальные требования (организация труда, знание законов, опыт, дисциплинированность) отодвигаются на периферию.

В настоящий момент деятельность преподавателя в основном определяется внутренними стимулами, что с одной стороны очень хорошо, но с другой стороны результатом этого является не высокая зависимость преподавателя от руководства вуза, низкая управляемость. Двумя мощными механизмами, которыми администрация вуза может эффективно влиять на деятельность преподавателя, остается уровень оплаты труда и материальное обеспечение НИР. Сделанные в данном разделе выводы относительно проблем в системе профессионального роста и продвижения преподавателей согласуются с результатами экспертного исследования творческого потенциала преподавателей УрГУ. С помощью экспертов были выработаны механизмы повышения творческой активности и профессионального роста преподавателей.

6. ВЫВОДЫ ИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ЭКСПЕРТНОГО ОПРОСА ИЗУЧЕНИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ УРГУ

Изучение творческого потенциала преподавателей вузов обращает нас к анализу элементов творческого потенциала; самооценке креативности; стимулов творческой активности преподавателя; показателей оценки творческого потенциала; показателей формирования и развития творческого потенциала преподавателей.

Содержание деятельности преподавателя вуза не ограничивается только активностью по достижению целей вуза, факультета или кафедры, реализацией тех или иных программ или норм. Для деятельности преподавателя вуза характерна не только целесообразность, но и креативность.

Данные экспертного опроса выявили, что научная деятельность является приоритетным направлением реализации творческой активности преподавателя вуза. Мнение, что хороший преподаватель должен быть хорошим ученым, и, наоборот, что успешный ученый сможет доходчиво и понятно донести свои знания до студентов распространено, но не находит поддержки большинства. Более того, часть экспертов противопоставляет научную и педагогическую составляющие деятельности преподавателя, не просто отдавая предпочтение одной из них, но считают другую факультативной.

В ходе экспертного опроса выявлены следующие элементы творчества преподавателя вуза: собственная научно-исследовательская деятельность преподавателя; организация научно-исследовательской работы студентов; систематическое обновление содержания лекционных курсов за счет внедрения в учебный процесс новейших научных результатов; совершенствование старых и разработка новых методик преподавания, включая использование диалоговых форм в работе со студентами; внедрение в учебный процесс практико-ориентированных технологий обучения; разработка новых педагогических методов, технологий; новых учебно-методических материалов; наличие лекторского мастерства.

В ходе экспертного опроса анализировались «образы» творческого преподавателя в глазах разных субъектов образовательного процесса. Выяснилось, преподаватели считают, что: студенты представляют творческого преподавателя как интересного в личностном плане, эрудированного, доступно излагающего материал, нетривиально мыслящего, оригинального, публичного, использующего в процессе занятий активные педагогические методы.

Коллеги представляют творческого преподавателя как продуктивного ученого-исследователя (что проявляется в большом количестве научных, учебных и учебно-методических публикаций), активно занимающегося научной работой со студентами (что находит отражение в популярности у студентов).

Представления экспертов о ценности творческой составляющей преподавательской деятельности в глазах руководства вуза весьма противоречивы: с одной стороны, осуждение формализованных, бюрократизированных процедур организации научно-исследовательской деятельности и отчетности по ней, предоставления научного результата только как количественно фиксируемых показателей учебно-методической и научно-исследовательской деятельности; неприятие тенденции коммерциализировать продукт научной деятельности. С другой, осознание поддержки инициативных, рейтинговых, успешных преподавателей, активных во всех сферах деятельности. Можно сказать, что поддержка со стороны руководства вуза модели преподавателя как «успешного ученого» в целом одобряется, но именно экспертным сообществом прекрасно осознается трудность достижения этого статуса только индивидуальными усилиями преподавателя.

В представлениях работодателя принципиально некомпетентны, ждут от вуза и системы высшего образования в целом, «готового» специалиста.

Эксперты высказали мнение, что творчество – ключевая характеристика преподавательской деятельности. Согласно экспертам, в зависимости от личности преподавателя и особенности читаемых курсов элемент творчества проявляется в различных формах и степенях.

Экспертный опрос показал, что самооценка креативности преподавателя базируется на комплексе субъективных ощущений, связанных с профессиональным самосовершенствованием, а также на преподавательском мастерстве. Иначе говоря, преподаватель считает себя креативным, во-первых, когда «хорошо» работает со студентами (интересно рассказывает, привлекает новый материал, устанавливает межпредметные связи, использует активные формы учебной деятельности), во-вторых, когда стремится к новому для обеспечения себя научным багажом, необходимым для «хорошей» работы со студентами.

Стимулами творческой активности преподавателя являются: материальные: непосредственно денежное вознаграждение за труд, которое должно быть достаточным для того, чтобы избавиться от сверх работы, сверхзанятости, совместительства, что характерно для деятельности многих современных вузовских преподавателей и неизбежно ведет к снижению качества работы, а также возможности, предоставляемые высоким уровнем дохода (наличие свободного времени, возможность путешествовать, общаться с коллегами на конференциях, заботиться о здоровье); материально-технического обеспечения научного труда; нематериальные интерес, признание со стороны студентов; уважение со стороны коллег; поддержка творческих инициатив со стороны руководства; высокий общественный статус; публичная оценка результатов деятельности; поощрение разного рода за высокие достижения; внутренние мотивы: меркантильные (карьерные устремления, почетные звания и награды); социальные (желание быть

Кадровый потенциал современного вуза

современным и интересным); профессиональные (стремление к самосовершенствованию); нравственные (личная ответственность за свое дело, чувство профессионального и личного достоинства, моральный долг); психологические (комплекс позитивных ощущений, возникающих при успешной работе).

Преподаватели считают существующие количественные показатели оценки преподавательской деятельности не эффективными. Внедрение «чётких» индикаторов оценки научной продуктивности вызывает негативную реакцию со стороны профессорско-преподавательского корпуса. Многие эксперты высказывают мнение, что наука не зависит от количества публикаций, и выступают с критикой исследований по узко-прикладным темам, которые быстро и делаются, и продаются.

Качественные показатели оценки креативности преподавателя основаны на общественном, научном, преподавательском, студенческом признании: отзывы выпускников, работодателей, коллег; научная известность, «имя», статус в научном мире (известность трудов в специальной научной сфере; неформальный научный авторитет в определенной области; членство в составе редколлегий ведущих журналов; членство в специальных комиссиях; участие в научных проектах; приглашения экспертом; членство в диссертационных советах, оппонирование диссертаций; приглашения на участие в научных конференциях; международная востребованность); уважение студентов, популярность (наличие учеников, оставшихся работать в вузе; желание заниматься НИРС по руководством; высокая посещаемость занятий); уважение коллег (обращения за рекомендациями, подражание, следование советам, доверие со стороны коллег, благожелательные отзывы коллег); проявление инициативы; новизна предлагаемых к исследованию тем; наличие контактов, связей, консультаций с выпускниками; степень усвоения материала студентами (уровень остаточных знаний, уровень научных работ студентов, магистров, аспирантов); публичное признание высокого профессионализма.

Главное препятствие развитию творческой атмосферы в вузе и формированию высокого творческого потенциала ППС – бумажная волокита и бюрократия.

Главные условия формирования творческой атмосферы в вузе: понятная и прозрачная стратегия вуза; приоритет учебного процесса по сравнению с другими, признание их вспомогательной роли и восстановление приоритетного по сравнению с другими должностными статусами статуса преподавателя; академические процедуры регулирования занятости и стимулирования преподавателя; обновление материально-технической базы; формирование корпоративной культуры, ориентирующей и преподавателей и студентов на НИР.

В ряду значимых факторов, влияющих на развитие и формирование творческого потенциала преподавателей, экспертами выделяются следующие.

Активная кадровая политика, тесно увязанная со стратегией развития вуза, направленная на сплочение профессорско-преподавательского состава двух бывших вузов, включающая в себя мероприятия по: повышению статуса и престижа профессии преподавателя в вузе; созданию системы подготовки молодых научных кадров; созданию системы повышения научной квалификации преподавателей; моральному и материальному стимулированию научного творчества; повышению научно-педагогической культуры кадров; созданию благоприятного социально-психологического климата в вузе.

Обеспечение условий продуктивной работы ППС, включая: ремонт, обновление материально-технической базы учебного процесса (приобретение современного оборудования); уменьшение учебной нагрузки преподавателя; создание условий для повышения квалификации ППС (овладение иностранным языком, финансирование научных разработок, научных командировок, курсов повышения квалификации и стажировок по научной специальности в ведущих вузах России и мира).

Повышение уровня финансирования, включая: повышение заработной платы ППС; совершенствование системы материального стимулирования творческого труда; финансовую поддержку научных исследований (конкурсы, гранты).

Дебюрократизация предполагает: ревизию документооборота с целью его оптимизации; пересмотр форматов рабочих программ целью их упрощения.

Таким образом, экспертный опрос обнаружил две проблемы деятельности ППС, напрямую влияющие на состояния его творческого потенциала: неудовлетворенность организационной средой; неудовлетворенность существующей системой стимулирования труда.

Неудовлетворенность организационной средой выражается в отсутствии четкого понимания стратегии развития вуза; недовольстве происходящими по инициативе администрации вуза организационными перестройками; неприятию усложнения форматов делопроизводства в учебно-научных подразделениях вуза.

Таким образом, фактор благоприятной академической среды (творческая атмосфера, благоприятный климат, возможности, предоставляемые администрацией вуза для занятия НИР) оказывает более сильное воздействие на развитие творческого потенциала преподавателей вообще и в частности на их научные достижения, чем характер формального и неформального контракта или даже политика вуза.

Неудовлетворенность существующей системой стимулирования труда выражается в двух аспектах: неудовлетворенностью уровнем учебной нагрузки; неудовлетворенностью размером заработной платы и системой стимулирования научно-исследовательской работы.

Выбор преподавателя между преподавательской и научно-исследовательской деятельностью наряду с его внутренними предпочтениями определяется той политикой, которую проводит администрация вуза: размерами вознаграждения различных видов

Кадровый потенциал современного вуза

деятельности, а также учетом результатов этой деятельности при принятии решения о карьерном росте и проч.

В исследовании выявлена зависимость результатов исследовательской деятельности, измеряемой количеством публикаций, от времени, которое сотрудник тратит на исследования, на проведение и подготовку к занятиям, от представлений преподавателя о важности исследовательской и преподавательской компонент в его деятельности и от его оценки вознаграждений, принятой в вузе.

Жесткая привязка вознаграждения к результатам деятельности порождает немало проблем, главными из которых являются снижение качества научных исследований при повышении фиктивной исследовательской продуктивности; интенсификация вторичной преподавательской занятости и снижении стимулов преподавателей к инвестициям в собственный человеческий капитал (профессиональная деградация как итог).

С другой стороны известно, что именно неудовлетворенность, в том числе и материальным положением, стимулирует творческий поиск. Однако в условиях всеобщей уравниловки с чрезмерной бюрократизацией многие преподаватели предпочитают реализовать свой творческий потенциал «на стороне», становясь при этом материально независимыми от университета и воспринимая преподавательскую деятельность как «хобби».

Следовательно, важнейшей задачей развития творческого потенциала преподавателей и направления их творческой энергии на пользу вуза является новая система оценки качества работы преподавателя, основанная, помимо формальных количественных на качественных критериях. Необходимо создание такой системы стимулирования творческой преподавательской работы, которая бы фиксировала личностные особенности и способности преподавателей и особенностей, читаемых ими дисциплин; проектировала образовательную деятельность с их учетом, включая дифференциацию трудовых траекторий преподавателей в зависимости от их творческого потенциала и, как следствие, наибольшей ожидаемой, вероятной продуктивности в различных аспектах занятости.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Согласно "Программе развития федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»" на 2010 - 2020 годы "Стратегической целью создания университета является формирование в Уральском федеральном округе научно-образовательного и инновационного центра, ядром которого станет университет. Это обеспечит лидерство университета в области естественных, гуманитарных и технических наук, его вхождение в число ведущих мировых образовательных и интеллектуальных центров.

Достижение указанной цели возможно в результате решения следующих задач: модернизация образовательного процесса; научно-исследовательского процесса и инновационной деятельности; инфраструктуры; развитие кадрового потенциала и формирование качественного контингента обучающихся; совершенствование организационной структуры университета и повышение эффективности управления".

Решение большинства указанных задач, а, следовательно, и общей цели развития УрФУ невозможно без развития кадрового потенциала. Анализ состояния кадрового потенциала бывшего УрГУ показал, что вливаясь в состав Уральского федерального университета УрГУ, увеличивает долю общую долю преподавателей с научной степенью, значительно увеличивается число научных сотрудников. Это дает серьезный толчок для появления междисциплинарных проектов и огромную базу для качественного внутреннего совмещения. Общие социальные настроения преподавателей УрГУ можно охарактеризовать как противоречивые: жизненную ситуацию они характеризуют как достаточно стабильную, даже скорее благоприятную, а ситуацию в стране они оценивают негативно и видят перспективу к ее ухудшению. Для преподавателей УрГУ особенно важны такие ценности как творчество, работа по душе, независимость, свобода

В среде преподавателей УрГУ преобладало скорее отрицательное отношение к объединению УрГУ и УГТУ-УПИ и созданию УрФУ. Такое отношение сформировалось по причине недостаточной информированности преподавателей о процессе и планируемом результате объединения вузов. Основные причины положительного отношения связываются с повышением финансово-материальной базы вуза, а причины отрицательного отношения с потерей моральной составляющей, возможного снижения зарплат, сокращения штатов, разрушения сложившихся коллективов.

Преподаватели УрГУ в основном удовлетворены учебным процессом, но не удовлетворены научной работой, оплатой труда и

Кадровый потенциал современного вуза

материально-технической базой. То есть, в современных условиях преподаватели, помимо учебной нагрузки и ставки, нуждаются в приработке связанном с проведением хорошо оплачиваемой НИР, но организация НИР и ее материально-техническая база оставляет желать лучшего.

В целом преподаватели УрГУ не удовлетворены уровнем оплаты труда. Тем не менее, профессиональные ценности большинства преподавателей настолько выше материальных, что данная неудовлетворенность не вызывает такого кардинального поведения, как смену профессии или работы. Сотрудники предпочитает решать эту проблему путем профессионального роста и использования различных адаптационных стратегий. Но поскольку неудовлетворенность зарплатой и слабой материальной базой является той призмой, через которую оцениваются инновации в вузе, то это может существенно тормозить любые инновации. Поддержаны будут только те меры, которые очевидно ведут к повышению уровня оплаты труда сотрудников и улучшению материальной базы (как НИР, так и учебного процесса).

Сравнивая данные по преподавателям двух объединяемых вузах, выяснилось, что уровень социальной напряженности на факультетах и кафедрах УрГУ меньше, чем на факультетах и кафедрах УПИ, следовательно, в УрГУ выстроена такая стратегия управления коллективами, которая вполне устраивает преподавателей, и навязываемые со стороны перемены будут восприниматься отрицательно. Преподаватели УрГУ это осознают и именно по этой причине, в том числе, отрицательно относятся к объединению вузов.

Несмотря на то, что и в УПИ и в УрГУ преподаватели не удовлетворены материально-технической базой и уровнем организации НИР, преподаватели и эксперты УрГУ, оценивают состояние НИР в УрГУ существенно выше, чем в других вузах города. Как в УПИ, так и в УрГУ, причиной неучастия ряда преподавателей в НИР является отсутствие ученой степени и стимулов со стороны руководства, однако если в УПИ такие преподаватели объясняли свое неучастие в НИР проблемами отношений с коллегами и руководством, то в УрГУ ссылаются на объективные причины – слабую материальную базу, невозможность внедрения и низкое материальное вознаграждение.

НИР преподавателей УПИ и УрГУ качественно отличается по своему содержанию: преподаватели УрГУ выполняют более теоретическую и академическую научную работу, а преподаватели УПИ – более экспериментальную. Однако, данные формы НИР при условии общего содержания могут логично дополнять друг друга и усиливать общий эффект и шансы на внедрение. Грамотный симбиоз двух научных школ позволит выйти научно-исследовательской работе УрФУ на качественно-новый уровень и привести не к сокращению, а к увеличению числа преподавателей, занятых в НИР, к модернизации научно-исследовательского процесса.

Заключение

В отличие от УПИ, где иностранный язык внедрен в основном как средство чтения иностранной литературы, в УрГУ преподаватели могут вести полноценное общение с коллегами: публиковать собственные научные работы в иностранной печати, вести переписку, выступать на международных научных конференциях. Более 20% преподавателей УрГУ уже имеют опыт ведения занятий на иностранном языке и еще 20% почти готовы это сделать.

Преподаватели УрГУ имеют дифференцированное отношение к различным инновациям в системе образования: приветствуют новые интерактивные методики обучения, в большинстве одобряют двух уровневую систему образования, балльно-рейтинговая система имеет больше сторонников, чем противников, а стандарты третьего поколения в основном вызывают смешанные чувства, дистантное обучение имеет больше противников, чем сторонников. Но особенно сильное неприятие преподавателей вызывает ЕГЭ. При этом мотивацией притяия или неприятия образовательных инноваций является не консерватизм, а оценка понятности и полезности той или иной инновации с точки зрения образовательного процесса.

Преподаватели УрГУ еще более, чем преподаватели УПИ являются приверженцами закрытой кадровой политики – пополнения основного штата ППС за счет собственных выпускников, выступая против привлечения совместителей из числа практиков и других вузов. И хотя проблема омоложения преподавателей УрГУ стоит не так остро, как в УПИ, однако данные статистики показывают, что кадровый состав вуза требует привлечения значительного числа молодых преподавателей, способных в будущем заполнить образующуюся нишу. Кроме того, в едином вузе молодые преподаватели из УрГУ могут быть востребованы для омоложения кадрового состава факультетов и институтов, формирующихся из бывшего УПИ.

При этом, коллектив, корпоративная культура УрГУ, эффективно транслирует молодым преподавателям свой набор доминирующих ценностей. Это позволяет молодым преподавателям лучше адаптироваться и эффективнее взаимодействовать в рамках трудового коллектива, а уровень подготовки молодых преподавателей в УрГУ вполне достаточный и соответствует их возрасту и стажу. При привлечении молодого специалиста ему должны быть предоставлены гарантии и объяснен механизм повышения уровня дохода по мере профессионального роста. Однако молодые преподаватели не достаточно уверены в возможности профессионального и карьерного роста в вузе.

Существенно причиной отсутствия профессионального и карьерного роста в вузе является недостаточно эффективная система оценки профессионализма и качества работы преподавателя. Современные объективные критерии оценки профессионализма воспринимаются преподавателями как весьма формальные и не полностью отражающие глубину учебной и научной работы. Соответственно, преподаватели не

Кадровый потенциал современного вуза

приветствуют такой формальный подход и заинтересованы в более содержательных оценках своего профессионализма. С другой стороны недостаточно развита система реального повышения квалификации.

В настоящий момент деятельность преподавателя в основном определяется внутренними стимулами, что с одной стороны очень хорошо, но с другой стороны результатом этого является слабая зависимость преподавателя от руководства вуза, низкая управляемость. Двумя мощными механизмами, которыми администрация вуза может эффективно влиять на деятельность преподавателя, остается уровень оплаты труда и материальное обеспечение НИР.

Следовательно, важнейшей задачей развития творческого и инновационного потенциала преподавателей и направления их творческой энергии на пользу вуза является новая система оценки качества работы преподавателя, основанная, как на формальных количественных, так и на качественных критериях. Необходимо создание такой системы стимулирования творческой преподавательской работы, которая бы фиксировала личностные особенности и способности преподавателей и особенностей читаемых ими дисциплин; проектировала образовательную деятельность с их учетом, включая дифференциацию трудовых траекторий преподавателей в зависимости от их творческого потенциала и, как следствие, наибольшей ожидаемой, вероятной продуктивности в различных аспектах занятости. Однако данное стимулирование будет эффективным только при наличии соответствующей материально-технической базы как научной, так и учебно-методической работы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Авдулов А.Н., Кулькин А.М. О методах сравнительного анализа национальных научно-технических потенциалов // Науковедение. 2002. № 1. С. 119-131.
2. Алексеев В.В. Кадровый потенциал отрасли. М.: Знание, 1987. 64 с.
3. Анализ и оценка состояния и развития высшего и среднего профессионального образования: Монография / Под ред А.Я. Савельева. М.: НИИ ВО, 2000.
4. Аналитический обзор состояния научного потенциала вузов и научных организаций Минобразования РФ за 1998-1999 гг. / под ред. М.Н. Стриханова. СПб.: СЗНМЦ, 2000.
5. Ананишнев В.В. Опыт организации оплаты труда преподавателей вузов // Перспективы развития российского менеджмента в новом тысячелетии: Сб. науч. тр. М.: Социум, 2001.
6. Анисимов П.Ф., Демин В.М., Олейникова О.Н. Финансирование профессионального образования за рубежом. М.: Мастерство, 2001.
7. Атасов А. Л. Управленческая деятельность: Практика и резервы организации. М.: Экономика, 1988.
8. Ахаян С.А. Структурный анализ понятия «профессиональная компетентность» // Проблемы управления персоналом в организациях: Сб. науч. тр. / Под ред. А.Я. Кибанова, ГУУ. М., 2001.
9. Багаутдинова Н.Г. Высшая школа сегодня и завтра: пути преодоления кризиса. М.: Издательство «Экономика», 2003.
10. Байденко В.И. Болонский процесс: структурная реформа высшего образования Европы. М., 2002.
11. Балашов В.В. Модель воспроизводства научного потенциала высшей школы России. М.: Изд-во ГУУ, 2001.
12. Балашов В.В. Современные проблемы управления воспроизводством научного потенциала высшей школы России. М.: Изд-во ГУУ, 2001.
13. Батьковский А., Попов С. Приемы мотивации к труду и профессиональному росту (на примере инновационных организаций). // Проблемы теории и практики управления. 1999 г. № 1. С. 104-109.
14. Бендюкова Т.С. Подготовка кадров высшей квалификации как условие инновационного развития России / Инновации, № 1, 2009.
15. Болотин И., Джамалутдинов Г. Социальные проблемы научно-педагогических кадров // Высшее образование в России. № 4. 2002. С. 21-32.
16. Болотин И.С. и др. Кадры высшей школы России // Социально-политический журнал. 1997. № 5. С.143-150.
17. Валиев Ш.З. Рынок образовательных услуг. СПб.: Гос.университет экономики и финансов, 2001.
18. Васенина И., Сорокина Н. Кадровая политика вузов в современных условиях // Высшее образование в России. 1999. № 6. С. 48-49.
19. Васильев Ю.С., Глухов В.В., Федоров М.П. Экономика и организация управления вузом./ под ред. В.В. Глухова. СПб.: Изд-во «Лань», 2001.
20. Ведякова И.Ю. Современные тенденции подготовки, переподготовки, повышения квалификации управленческих кадров / Проблемы управления

- персоналом в организациях: Сб. науч. тр. ГУУ / под ред. А.Я. Кибанова. М., 2002.
21. Виноградова Е. Б. Научные кадры – важный ресурс инновационного развития России. СПб.: Изд-во Политехн. Ун-та, 2008.
22. Виноградова Е.Б., Мудрова Е.Б. Информационное пространство рынка труда научно-преподавательских кадров вузов // Проблемы современной экономики, № 1, 2009.
23. Волков Ю.Г. О системе дополнительного профессионального образования // Социально-гуманитарные знания. №.1. С.37-53.
24. Воронин А.А. Экономика высшего образования в новых условиях хозяйствования. М.: НИИ ВО, 1999.
25. Высшее и среднее профессиональное образование в Российской Федерации / Статистический справочник / под ред. А.Я. Савельева. М.: НИИ ВО, 2001.
26. Высшее образование в России 2001. Статистический сборник. М.: ЦИСН, 2002.
27. Высшее образование в России: очерк истории до 1917 г. М.: НИИ ВО, 1995.
28. Галаган А.И. Анализ преподавательского, вспомогательного и административного персонала в системах образования зарубежных стран // Социально-гуманитарные знания. № 5. С. 190-210.
29. Галаган А.И. Высшее образование в мире: тенденции и перспективы развития / Методология исследований, проектирования и менеджмента в области высшего образования: Сб. науч. тр. М.: НИИ ВО, 1997.
30. Галаган А.И. Проблемы интернационализации и контроля качества высшего образования и подходы к их решению в ряде зарубежных стран // Социально-гуманитарные знания. № 3. С. 221-228.
31. Галаган А.И. Сравнительный анализ демографических условий развития образования в России // Социально-гуманитарные знания. № 4. С. 212-229.
32. Галаган А.И., Пряничникова О.Д. Мировые тенденции в области научных исследований высшего образования. М.: НИИ ВО, 1998.
33. Глазьев С.Ю. Развитие российской экономики в условиях глобальных технологических сдвигов / Научный доклад. М.: НИР, 2007.
34. Глобализация и образование: Сборник обзоров. М.: ИНИОН, 2001.
35. Гневко В.А. Учебное заведение в условиях экономики переходного периода. Концепция развития образования. СПб., 2001.
36. Горшков А.С. Проблемы реформирования высшей школы // Проблемы деятельности ученого и научных коллективов. Международный ежегодник. Выпуск 15. СПб., 2000. С. 183-188.
37. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации: курс лекций. М.: Изд-во РАГС, 1998.
38. Гохберг Л. Кадровый потенциал российской науки // Высшее образование в России. 2002. № 4. С. 8-21.
39. Гохберг Л.М., Масленников В.И., Миндели Л.Э. Международное сопоставление показателей развития науки. М., 1990.
40. Гурье Л., Сунцова М. Подготовка преподавателей: история и современность // Высшее образование в России. 1999. № 1. С. 142-144.
41. Дежина И.Г. «Утечка умов» из постсоветской России: эволюция явления и его оценок. Науковедение. 2002. № 3. С.25-56.

Библиографический список

42. Дубянская Г.Ю. Реформы в России и оплата труда в бюджетной сфере (1912-1999 гг.) // Вестник Московского Университета. Сер. 6. № 5. 2001. С. 12-30.
43. Еникеева С.Д., Панкратова В.П. Организационно-экономические аспекты высшего образования в России. М.: ТЕСК, 1998.
44. Ермакова А.В. Человек и организация труда. М.: Экономика, 1988. 136 с.
45. Ермошин Г. Законодательная деятельность в образовательной сфере // Высшее образование в России. № 6. 1999. С.4-15.
46. Ефремов А.П. Экономика и оптимизация учебного процесса. М.: Изд-во МГУП, 1999.
47. Жиц Г.И. Инновационный потенциал высшей школы: параметры. Саратов, 2001.
48. Жуков В.И. Российское образование: проблемы и перспективы развития. М.: ЗАО «Финстатинформ», 1998.
49. Жураковский В., Приходько В., Федоров И. Вузовский преподаватель сегодня и завтра // Высшее образование в России. 2000. № 3. С.3-12.
50. Зайцева Е.В., Запарий В.В., Коробейникова А.П., Бусыгина И.С. Кадровый потенциал вуза (монография). Под ред. Проф. Запария В.В. – Екатеринбург. УрФУ. 2011. 295 с.
51. Зернов В., Бархатова Т. Негосударственные вузы России // Высшее образование в России. 1999. № 4. С.23-28.
52. Зиннуров У.Г., Гузайров М.Б. Система стимулирования деятельности научно-педагогических кадров в вузе. М., 1991.
53. Иванов А.Е.. Ученые степени в российской империи XVIII в. – 1917г. Москва.: РАН. 1994.
54. Иванов В.В. Анализ, оценка и стимулирование эффективности научного потенциала. Киев, 1990.
55. Ишина И.В. Бюджетное финансирование образования: назначение, состояние, проблемы. М.: НИИ ВО, 2001.
56. Казакова Р.А., Романкова Л.И. Кадровый потенциал высшей школы: состояние и проблемы развития. М.: НИИ ВО, 1999.
57. Канаев Н. Заметки очевидца (к итогам конференции по высшему образованию) // Аima mater: Вестник высшей школы. № 2. 1999. С. 27.
58. Касаев А.Г. Трудовой потенциал и занятость в условиях интенсификации. М.: Наука, 1990.
59. Качество высшего образования //Аima mater: Вестник высшей школы. № 1. 1999. С. 30.
60. Квалиметрия человека и образования: методология и практика. Книга 1. Ч. 1. М., 1993.
61. Кельчевская Н.Р., Аношкина Т.С. Инновации в вузе. Екатеринбург 2001.
62. Кельчевская Н.Р., Зверева Е.Е. Система мотивации персонала в УГТУ//Университетское управление: практика и анализ. № 3. 2000. С. 66-68.
63. Кибанов А.Я. Кадровая политика организации//Вестник ГУУ № 1. 2000. С. 153-160.
64. Кокорев В. Л. Мотивационные модели в управлении. Барнаул: Типография ЭФ АГУ, 1997.
65. Концепция модернизации российского образования на период до 2010г. / Бюллетень Минобразования России. 2002. № 2.

Кадровый потенциал современного вуза

66. Корольков В. Кадровая ситуация в высшей школе: тенденции и проблемы // Высшее образование в России. 2000. № 6.
67. Корольков В., Взятых В., Романкова Л. Кадровая политика в высшей школе: проблемы и тенденции // Высшее образование в России. 1999. № 2. С. 7-17.
68. Корольков В., Мануйлов В., Приходько В., Жураковский В., Федоров И., Романкова Л. Кадровая политика в высшей школе: методологические принципы // Высшее образование в России. 2003. № 1. С. 53-58.
69. Короновский А.А., Стриханов М.Н., Трубецков Д.И., Храмов А.Е. Современное состояние высшей школы на примере одного вуза: методы диагностики и способы коррекции // Матер. II Всеросс. конф. «Подготовка научных кадров в Российской Федерации. Состояние, перспективы развития». Н.Новгород: ННГУ, 2002. С. 50-78.
70. Коротеев А.Ю. Финансовые проблемы высшего образования США/Социально-гуманитарные знания. 2002. № 6. С. 212-221.
71. Красноженова Г.Ф. Высшая школа и вузовская наука: проблемы и поиски решений // Человек в системе социальных отношений. М.: Фонд «Новое тысячелетие», 1996.
72. Красноженова Г.Ф. Высшая школа России: Проблемы сохранения интеллектуального потенциала. М.: Мысль, 1998.
73. Красноженова Г.Ф. Прогнозирование изменения качественных характеристик кадрового состава высшей школы // Человек и социум: на рубеже тысячелетия. М.: Фонд «Новое тысячелетие», 1999.
74. Кугель С.А., Лысова М.Ю. Профессиональный рост преподавателей вузов: проблемы исследования и управления. Санкт-Петербург, Тольятти, 1994.
75. Куприянова Л. Педагогическое мастерство: принципы оценки // Высшее образование в России. 2003. № 1. С. 78-80.
76. Курлович А. «Грантовый шпионаж». Почему выпускники вузов двигаются по маршруту «аспирантура-диссертация-эмиграция» // Независимая газета. 2000. № 45.
77. Лукьянова Т.В. Оплата труда преподавателей вузов / Проблемы управления персоналом в организациях / Под ред. А.Я. Кибанова / М.: ГУУ, 2002.
78. Максимов Г.А., Бедный Б.И. Проблемы активизации подготовки научных кадров в условиях модернизации послевузовского профессионального образования // Матер. II Всеросс. конф. «Подготовка научных кадров в Российской Федерации. Состояние, перспективы развития». Н.Новгород: ННГУ, 2002. С. 38-49.
79. Марков С.И., Виноградова Е.Б., Окорочков В.Р., Смирнова О.А. Наука и подготовка научных кадров в вузе: проблемы развития. М.: НИИ ВО, 2001.
80. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
81. Мартиросян А. Какие таланты нужны руководителю // Человек и труд. 1999. № 3. С. 84-86.
82. Матвиенко В. Высшей школе новые импульсы / Высшее образование в России. 2003. № 1. С. 19-22.
83. Матушанский Г.К. К концептуальным основам системы непрерывного образования вузовских преподавателей // Alta mater: Вестник высшей школы. 2000. № 11. С. 40-41.

Библиографический список

84. Матушанский Г.К. Подготовка научно-педагогических кадров: ретроспективный анализ // Высшее образование в России. 2001. № 6. С. 130-135.
85. Менеджмент, маркетинг и экономика образования: Учебное пособие/ под ред. А.П. Егоршина. Н. Новгород: НИМБ, 2001.
86. Методология установления и выбора государственных научных и технологических приоритетов (структура, механизмы и процедуры отбора, нормативно-правовое и организационное обеспечение). // Сб.: Наука, технология, культура (глобальный процесс и проблемы России). Под ред. А.И. Ракитова. http://istina.inion.ru/r_frames.htm
87. Миронов А.В. Образование как сфера образовательной политики России / Социально-гуманитарные знания. 2002. № 6. С.32-47.
88. Мисиков Б. Многоканальное финансирование // Высшее образование в России. 1999. № 5. С. 13-15.
89. Модернизация российского образования: ресурсный потенциал и подготовка кадров / под ред. Т.И. Клячко. М.: 2002.
90. Молодежь, образование, рынок: Сб. науч. тр. М.: НИИ ВО, 1992.
91. Молчанов И.Н. Научный базис и информационные ресурсы сферы высшего профессионального образования // Вопросы статистики. № 12. 2001. С.52-58.
92. Мухамбетов Т.И. Стратегия управления трудом. Алма-Ата: Казахстан, 1992.
93. Научный потенциал вузов и научных организаций Минобразования России // Статистический сборник Минобразования РФ за 2001 г.
94. Научный потенциал вузов Приволжского федерального округа. Статистический сборник 2001. Москва, Минобразование РФ, Северо-Западный научный методический центр, 2002.
95. Научный потенциал высшей школы в России. Проблемы сохранения и развития. М.: НИИ ВШ, 1994.
96. Неволин В.Н. Высшая школа как основа возрождения науки в России // Матер. II Всеросс. конф. «Подготовка научных кадров в Российской Федерации. Состояние, перспективы развития». Н.Новгород: ННГУ, 2002. С. 13-21.
97. Новая парадигма образования и науки в высшей школе: Межвуз. сб. науч. тр. Ессентуки, 2000.
98. Нуждин В.Н., Никаноров В.Н., Кадамцева Г.Г. Комплексная система управления качеством университета / Ивановский энергетический университет. Иваново, 1999.
99. О проблемах развития негосударственного сектора высшего образования России. Решение Коллегии Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации. М., 1999.
100. Образовательная политика России на современном этапе // Высшее образование в России. № 1. 2002. С.20-30.
101. Одинцова Н.А. Повышение квалификации работников науки как один из факторов ее интенсификации. М., 1982.
102. Осипенко О., Проворов А., Проворова О. Дополнительные квалификации в вузе (из опыта Красноярского университета) // Высшее образование в России. 2001. № 3. С. 24-29.

Кадровый потенциал современного вуза

103. Петрова Л. О личной мотивации доцентства // Материалы форума «Преподаватель высшей школы: профессиональный потенциал, особенности занятости и трудовой мотивации» (<http://ecsocman.edu.ru/db/msg/153866>).
104. Повышение квалификации преподавателей вузов России в условиях реформирования высшей школы. М.: НИИ ВО, 2002.
105. Подготовка научных кадров высшей квалификации в России. Статистический сборник. М.: ЦИСН., 2004, 2005. 222с.
106. Проворов А., Проворова О., Сенеторова Н. О роли магистратуры и аспирантуры в подготовке научно-педагогических кадров // Высшее образование в России. 1999. № 2. С.23-29.
107. Ракитов А., Романкова Р. Кадры высшей школы: молодежная политика // Высшее образование в России. № 4. 2001. С.3-12.
108. Романкова Л.И., Селянская Г.Н. Мониторинг кадрового потенциала вуза. М., 2004. 230 с.
109. Рудаков М. Политико-экономические аспекты рыночной мотивации труда // Человек и труд. 1999. № 8, с. 50-55.
110. Савельев А. Я. Высшее образование: состояние и проблемы развития. М.: НИИ ВО, 2000.
111. Садовничий В. Традиции и современность // Высшее образование в России. 2003. № 1. С.11-16.
112. Сергеева Г. А., Чинова Л. С. Эффективное использование трудового потенциала. М.: Знания, 1987.
113. Слагаемые профессиональной компетентности преподавателя вуза. Казань: «ТагдимаТ» ИЭУиП, 2001.
114. Стимулирование качества вузовской деятельности за рубежом спомощью финансовых рычагов. М.: НИИ ВО, 2000, вып. 1.
115. Стратегия расходования средств взгляд на финансовый менеджмент европейского университета (реферат) //Alma mater: Вестник высшей школы. № 3. 2001. С. 28-33.
116. Стриханов М.Н. Подготовка научно-педагогических кадров и поддержка молодых ученых // Матер. II Всеросс. конф. «Подготовка научных кадров в Российской Федерации. Состояние, перспективы развития», Н.Новгород. Н.Новгород: ННГУ, 2002. С. 22-33.
117. Тартарашвили Т.А. Стимулирование качества вузовской деятельности за рубежом с помощью финансовых рычагов. М., 2000.
118. Татур Ю.Г. Образовательная система России: высшая школа. М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 1999.
119. Тихонов А.М., Абрамешин А.Е., Волроница Т.П., Иванников А.Д., Молчанова О.П. Управление современным образованием: социальные и экономические аспекты. М.: Вита-пресс, 1998.
120. Трансформация российских университетов в учебно-научно-инновационные комплексы. Саратов, 2001.
121. Трудовой потенциал: формирование и использование в условиях перестройки: Сб. науч. трудов / под ред. Г.С. Вечканова. Л.: ЛИЗИ, 1990. 128 с.
122. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М.: «Флинта», 1998.
123. Университетское образование в мире. Аннотированный указатель русской и иностранной литературы. М.: Изд-во МГУ, 2002.

Библиографический список

124. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 1998.
125. Управление человеческими ресурсами: стратегия и практика: Тез. докл. на межд. конф. 28 апреля 1996 г., Алма-Ата, 1996. 91 с.
126. Филиппов В. Ключевые проблемы / Высшее образование в России. 2003. № 1.
127. Финансирование высшего образования //Апта mater: Вестник высшей школы.-№ 1. 1999. С. 31-37.
128. Фролкин П.П. Развитие вузовской науки и кадровый потенциал высшей школы (сер. 80-х-90-е годы)/Под ред. В.А. Динеса. Саратов: Издат. центр СГСЭУ, 2000.
129. Чекмарев В.В. Экономические проблемы сферы образования. Кострома, 1996.
130. Шереги Ф.Э. и др. Социология образования: прикладной аспект. М.: ЮРИСТЪ, 1997.
131. Шилов С.С. Формирование современной концепции управления компетенциями / Проблемы управления персоналом в организациях: Сб. науч. тр. ГУУ / Под ред. А.Я. Кибанова. М., 2002.
132. Энциклопедия профессионального образования / В 3-х тт. М.: Российская академия образования, 1998.
133. Янковский Ю.К. Возрастание требований к преподавателю вуза в условиях НТР // Педагогика высшей школы. Минск: 1980, вып.5.
134. Ярцева С.И. Дешина С.П. Дополнительное профессиональное образование в Российской Федерации: современное состояние и перспективы / Проблемы управления персоналом в организациях: Сб. науч. тр. ГУУ / Под ред. А.Я. Кибанова. М., 2002.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

КОРРЕКЦИЯ ВЫБОРКИ

Перед выполнением этапа анализа данных необходимо было убедиться, что собранные данные соответствуют требованиям полноты заполнения, непротиворечивостью ответов на контрольные вопросы, репрезентативно отражают основные социально-профессиональные группы сотрудников.

Проверка корректности заполнения анкет

Собранные анкеты были проверены на полноту заполнения.

Выбраковывались анкеты:

- с большим количеством пропущенных вопросов (если это не предусматривали фильтры и категория сотрудников (АУП отвечали не на все вопросы анкеты);
- пропущенными ответами на ключевые вопросы анкеты (вопросы формирующие выборку и контрольные вопросы);
- некорректно ответившие на вопрос-рейтинг;
- давшие противоречивые ответы на контрольные вопросы анкеты.
- Противоречие между должностью и ученой степенью.
- Противоречие между ученой степенью и уровнем образования.
- Противоречие между общим стажем, стажем педагогической работы и стажем работы в УПИ.

Анкеты, находящиеся за пределами основных квот

Таблица 1

Коррекционный вес для каждого факультета

№	Название страты:	% в генеральной совокупности	% в выборке	Предельная ошибка %:	Весовой коэффициент
1	Металлургический	11,11	9,52	10,08	1,17
2	Химико-технологический	5,14	7,17	10,15	0,72
3	Механико-машиностроительный	8,31	8,69	10,07	0,96
4	Электротехнический	6,93	8,14	10,16	0,85
5	Строительный	7,62	8,41	10,18	0,91
6	Факультет экономики и управления	15,83	10,34	10,11	1,53
7	Физико-технический	11,24	9,52	10,10	1,18
8	Радиотехнический	8,12	8,55	10,13	0,95
9	Строительного материаловедения	2,29	4,55	10,24	0,50
10	Теплоэнергетический	6,01	7,59	10,27	0,79
11	Факультет гуманитарного образования	10,19	9,24	10,11	1,10
12	Факультет физической культуры	7,21	8,28	10,15	0,87

Приложение

Учитывая, что запас анкет относительно запланированного объема выборки не позволял исключить все нежелательные анкеты, не исключались анкеты с разовыми нарушениями процедуры заполнения.

Взвешивание. В данном исследовании в отношении ППС была применена непропорциональная стратифицированная выборка. Это подразумевало, что число опрошенных преподавателей должно быть не пропорционально численности данных преподавателей к общему числу преподавателей университета, а рассчитывается исходя из запланированной величины ошибки (10%) для каждого факультета.

Таблица 2

Данные для расчета теоретической ошибки выборки ППС

Варианты ответа	Генеральная совокупность	Выборочная совокупность	Подкоренные слагаемые
Металлургический	242	69	151,6884
Химико-технологический	112	52	32,30769
Механико-машиностроительный	181	63	84,75397
Электротехнический	151	59	58,86441
Строительный	166	61	71,43443
Факультет экономики и управления	345	75	310,5
Физико-технический	245	69	156,2319
Радиотехнический	177	62	82,07661
Строительного материаловедения	50	33	6,439394
Теплоэнергетический	131	55	45,25455
Факультет гуманитарного образования	222	67	128,3955
Факультет физической культуры	157	60	63,45417
Итого:	2179	725	1191,401

Теоретическая предельная ошибка выборки ППС составила 3,105%.

Преимуществом этой выборки является возможность анализировать данные по каждому факультету с учетом ошибки 10%. Недостатком является тот факт, что суммарные данные по всем факультетам некорректно отражают пропорции преподавателей.

Для решения этой проблемы были рассчитаны весовые коэффициенты таким образом, чтобы пропорция для каждого факультета была равна пропорции этого факультета в числе преподавателей вуза (таблица 1).

Как следует из данных, рассчитанная предельная ошибка для каждого факультета составляет примерно 10% (доверительный интервал 95%).

Таким образом, при анализе данных в целом по вузу необходимо учитывать вес факультета (установить весовую переменную), а при анализе данных по каждому факультету отдельно, вес учитываться не должен (убрать весовую переменную).

Оценка погрешности выборки. Теоретическая оценка ошибка выборки ППС. Учитывая тип выборки, для оценки теоретической погрешности данных по профессорско-преподавательскому составу была использована формула стратифицированной непропорциональной выборки:

$$\Delta_x = t \frac{1}{N} \sqrt{\sum \frac{p_i q_i}{n_i} N_i^2 \left(1 - \frac{n_i}{N_i}\right)}$$

При этом:

- t критерий Стьюдента был заложен с учетом 95% доверительного интервала и объема выборки в 725 человек равным 1,96;
- Произведение $p_i q_i$ взято 0,25, то есть является максимально возможным для доли (подавляющее большинство показателей в анкете – качественные);
- Данные N (численность в генеральной совокупности) и n (численность в выборке) приведены в таблице 2.

Фактическая оценка ошибки выборки ППС. Фактическая оценка ошибки выборки ППС строилась по следующим трем контрольным показателям: пол; возраст; ученая степень.

Таблица 3

Сравнение генеральной и выборочной совокупности ППС по полу

Варианты ответа	Доля в выборке в %	Доля в генеральной совокупности в %	Разница в %
мужской	54,78	53,93	0,85
женский	45,22	46,07	-0,85

Как следует из данных приведенных выше таблиц, разница между долей в выборке и долей в генеральной совокупности по значениям пола и возраста находится в пределах теоретической ошибки 3,1%.

Таблица 4

Сравнение генеральной и выборочной совокупности ППС по возрасту

Возраст, лет	Доля в выборке в %	Доля в генеральной совокупности в %	Разница в %
до 30	15,76	13,99	1,77
30-39	19,43	19,64	-0,21
40-49	18,99	13,05	5,94
50-59	21,63	19,60	2,03
60 и старше	24,11	33,72	9,16

Данные по возрасту имеют существенное смещение (9,16%) для возрастной группы 60 лет и старше. Данное смещение является следствием того, что преподаватели старшего возраста, многие из которых уже формально находятся на пенсии, как правило, имеют существенно меньшую учебную нагрузку и, соответственно, вероятность застать их на рабочем месте во время опроса была значительно ниже. Таким образом, в проведенном исследовании немного не хватает мнения преподавателей самой старшей возрастной группы. Это, на наш взгляд, с одной стороны существенно, поскольку данные преподаватели, как правило, обладают более высоким статусом и авторитетом. С другой стороны, в силу возрастных причин, их влияние на жизнь вуза уменьшается, и, в перспективе, уступает мнению более молодых групп, более весомому в исследовании, рассчитанном на перспективу. В дальнейшем, при необходимости учесть мнение преподавателей старшей возрастной группы, возраст следует квотировать.

Сравнение генеральной и выборочной совокупности ППС по ученой степени

Варианты ответа	Доля в выборке в %	Доля в генеральной совокупности в %	Разница в %
Без степени	37,65	40,66	-3,01
Доцент или кандидат	48,25	48,00	0,25
Доктор наук	14,10	11,34	2,76

Таким образом, за исключением преподавателей самой старшей возрастной группы, собранные данные отражают структуру преподавателей вуза с предельной ошибкой не более $\pm 3,1\%$

Оценка погрешности выборки АУП. При планировании выборки для административно-управленческого персонала, в силу очень большого количества подразделений не удалось собрать достаточно точных исходных статистических данных. Поэтому выборка строилась по схеме квотной выборки по единственно известным показателям: полу, возрасту и их сочетанию.

Таблица 6

Сравнение генеральной и выборочной совокупности АУП по доле половозрастных групп

возраст	доля в ГС		доля в выборке		разница	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины
до 29	2,71%	11,96%	2,80%	11,89%	-0,09%	0,08%
20-39	7,45%	17,16%	7,34%	17,13%	0,11%	0,02%
40-49	5,42%	17,16%	5,59%	17,13%	-0,18%	0,02%
50-59	8,35%	17,83%	8,39%	17,83%	-0,04%	0,00%
60 и старше	5,42%	6,55%	5,24%	6,64%	0,17%	-0,10%
Итого	29,35%	70,65%	29,37%	70,63%	-0,03%	0,03%

Как видно из представленных выше данных, схема квотной выборки в результате коррекции была выдержана достаточно точно – различия не превышают 0,2%. Представляется, что соблюдение квот делает данную выборку возможной для начального анализа. В дальнейших исследованиях, по результатам и сбора статистики с подразделений, параметры выборки АУП следует уточнить.

Оценка теоретической ошибки выборки АУП по формуле случайного бесповторного отбора составила $\pm 3,0\%$.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ПЕРВИЧНАЯ ОБРАБОТКА ДАННЫХ

Всего были собраны данные по 59 вопросам (включая табличные), что составило 142 исходных переменных.

6. Выполнен переход от формулировок вопросов к формулировкам измеряемых показателей, уточнены формулировки значений по каждой переменной.

7. Большое количество переменных, имеющих порядковую шкалу измерения, при помощи условных индексов (середин интервалов, баллов, и т.п.) переведены в псевдоколичественный вид, что позволяет рассчитывать условное среднее (индекс), сортировать по индексу табличные вопросы и условно использовать данные переменные в некоторых количественных расчетах.

8. Уточнены свойства и характеристики исходных переменных.

Возраст и половозрастные группы

Исходный вопрос возраст был в открытой форме. Для проверки соответствия контрольным показателями и для работы с возрастными и половозрастными группами, возраст был преобразован и представлен в анализе в виде пяти переменных: переменная «Возраст». В анализе участвуют пять возрастных переменных:

1. «Количество полных лет», интервал -1 год.
2. Возрастной интервал 5 лет.
3. Возрастной интервал 10 лет.
4. Классическая возрастная группа (молодежь до 30 лет, средний возраст 30-55 лет и старший возраст).
5. Возрастная группа для преподавателей (молодежь до 35 лет, средний возраст 35-59 /лет и старший возраст).

Соответственно сделано две половозрастных переменных - классическая для АУП (молодежь до 30 лет) и для классификации преподавателей (молодежь до 35 лет).

Обработка полужакрытых вопросов

В анкете присутствовал ряд полужакрытых вопросов с тем, чтобы сотрудники могли сформулировать свое мнение, отличающееся от предложенных стандартных высказываний. Число ответов на такие вопросы, как правило, составляло не более 1% от числа опрошенных и в большинстве случаев не несло нового содержания (предложенные варианты ответа легко укладывались в предложенные стандартные формулировки).

Исключение составили переменные:

- Основные положительные перемены в вузе за последнее время.

Опрошенными были добавлены варианты «положительных перемен нет» 10,58%, «нет результата» 1,46% и «сложно оценить плюсы и минусы» 0,63%. Остальные предложенные варианты были причислены уже имеющимся формулировкам. Стоит отметить что несколько (5 человек) обратили внимание на улучшение работы столовой.

- Отрицательные перемены в вузе за последнее время.

Другие варианты были предложены всего 3% опрошенных. Вместе с тем, было дано большое количество в основном одиночных ответов, которые

Приложение

показывают, что некоторые сотрудники связывают с переменами в вузе свой особый негативный смысл. Было решено в исходной переменной все другие формулировки объединить в категорию «Другое», а в следующей переменной дать подробный список других вариантов.

- Основные причины конфликтов в коллективе подразделения.

Добавлен вариант «Конфликтов нет». Остальные варианты ответа являются уточнением стандартных формулировок.

- Основные причины неудовлетворенности работой.

Предложено несколько новых вариантов ответа, большинство из которых попадают под уже имеющиеся стандартные варианты. Вместе с тем были добавлены два новых значения: «бюрократия» и «ненужность большинству студентов».

- Основные ценности профессиональной деятельности.

Добавлены два новых варианта, которые в разной формулировке повторялись в ряде анкет: «быть нужным людям» и «чему-нибудь научить студентов».

- Представления об основных качествах, необходимых работнику современного вуза.

Добавлена негативная формулировка: пренебрежение моралью, наглость, хитрость, зависть, железная хватка, ловкость, приспособленчество.

- Представления об условиях, необходимых для повышения качества труда.

Добавлены варианты: «повышение заработной платы», «личная заинтересованность быть достойным преподавателем», «заинтересованность студентов».

Обработка открытых вопросов

В опросе был задействован ряд открытых и полужакрытых вопросов. Для дальнейшего анализа вопросы были закрыты путем объединения наиболее близких по смыслу вариантов ответа в одну общую категорию.

1. Большое количество должностей АУП были разделены на две категории «специалист» и «руководитель подразделения».

2. Подразделения разделены на факультеты (для преподавателей) и службы (для АУП).

3. АУП по должности, службе и подразделению были квалифицированы на тех, кто имеет отношение к учебному процессу и тех, кто не имеет отношения к учебному процессу. Первые рассматривались в дальнейшем в качестве экспертов.

Комбинации вариантов

На основе показателя «Представление об основных ресурсах профессионального роста» были сгруппированы ресурсы имеющие отношение к личности, внутренние (сильная воля, трудолюбие, работоспособность, способности, хорошее знание иностранного языка профессиональное мастерство, уникальные компетенции, физическое и психическое здоровье) и имеющие отношение к внешним факторам (связи, знакомства, престижное образование, поддержка руководства, поддержка влиятельных родственников, удача, стечение обстоятельств). Первый вариант назван «рассчитывает на себя», второй «рассчитывает на внешние факторы». Поскольку достаточно часто эти варианты пересекались, то в окончательной переменной «Средства

Кадровый потенциал современного вуза

для достижения профессиональных целей» было сделано три варианта: «рассчитывает только на себя», «рассчитывает только на внешние факторы», «рассчитывает и на себя и на внешние факторы».

На основе переменных «Оценка количества своего труда в сравнении с другими работниками» и «Оценка качества своего труда в сравнении с другими работниками» был сделана интегральная переменная «Соотношение своего труда с другими сотрудниками». Первый вариант составили те, кто указывал, что количество или качество его труда меньше чем у других сотрудников (меньшинство). Второй вариант те, кто указал что количество и качество их труда такое же, как и у других сотрудников (большинство). Третий вариант был выделен для тех, у кого выше качество, четвертый – тем, у кого выше количество, наконец, в пятый вариант вошли те, у кого (по их мнению) выше как качество, так и количество. Шестой вариант был отведен на противоречивые ответы (всего 3 сотрудника).

Расчет интегральных индексов

По методу простого среднего и среднего взвешенного сформированы следующие индексы:

5. Индекс удовлетворенности деятельностью факультет;
6. Индекс удовлетворенности деятельностью служб вуза;
7. Индекс удовлетворенности условиями НИР (организацией научно-исследовательской работы);
8. Индекс недооцененности (по мнению сотрудника).

Индекс удовлетворенности деятельностью факультета

Исходными показателями являются элементы вопроса № 13 «Насколько Вы удовлетворены тем, как решаются на Вашем ФАКУЛЬТЕТЕ вопросы ...», имеющего список из 13 видов деятельности.

Кроме того, в вопросе был вариант «Затрудняюсь оценить», но он из расчета индекса был исключен, поскольку те сотрудники, кто испытывал смешанные чувства по удовлетворенности могли выбрать нейтральный – третий вариант ответа. Таким образом, выбор варианта «затрудняюсь оценить» следует расценивать скорее как незнание ситуации, недостаточную информированность.

Каждый вид деятельности оценивался по сбалансированной пятибалльной шкале:

	условный индекс
полностью не удовлетворен	-1
скорее не удовлетворен	-0,5
чем-то удовлетворен, чем-то нет	0
скорее не удовлетворен	+0,5
полностью удовлетворен	+1
затрудняюсь оценить	не присвоен

Далее индекс рассчитывается по формуле простого среднего, для чего оценка удовлетворенности по каждому показателю суммируется и делится на количество оцененных показателей. Недостатком такого метода является тот факт, что различные сферы деятельности факультета как в глазах преподавателя, так и в глазах администрации могут иметь различную важность,

Приложение

что в дальнейших исследованиях следует оценить при помощи ранжирования или поливариантного выбора наиболее важных сфер.

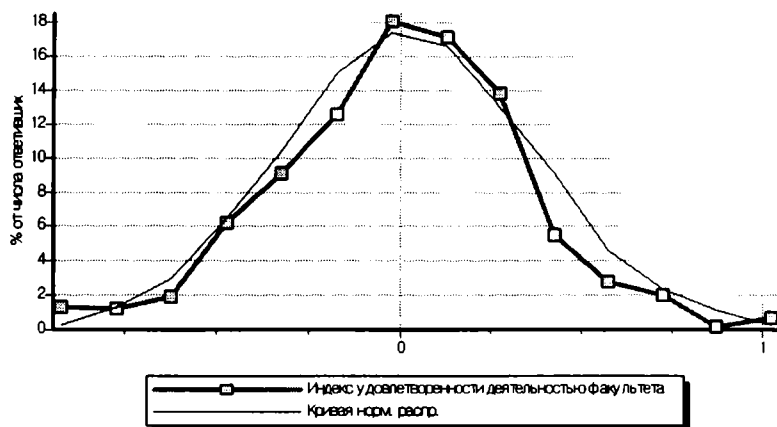


Рис. 1. Индекс удовлетворенности деятельностью факультета.

Полученный индекс измеряется от -1 (сотрудник полностью неудовлетворен всеми сферами деятельности факультета) до +1 (сотрудник полностью удовлетворен всеми сферами деятельности факультета). Получившиеся распределение итогового показателя (Рис. 2.1) имеет среднее значение очень близкое к 0 и практически совпадает с кривой нормального распределения, что позволяет использовать данный усредненный показатель в статистических расчетах.

Индекс удовлетворенности деятельностью служб вуза

Исходными показателями являются элементы вопроса № 14 «Насколько Вы удовлетворены деятельностью служб и подразделений вуза?», имеющего список из 27 служб. Деятельность каждой службы оценивалась по сбалансированной пятибалльной шкале:

	условный индекс
полностью не удовлетворен	-1
скорее не удовлетворен	-0,5
чем-то удовлетворен, чем-то нет	0
скорее не удовлетворен	+0,5
полностью удовлетворен	+1
затрудняюсь оценить	не присвоен

Кроме того, в вопросе был вариант «Затрудняюсь оценить», но он из расчета индекса был исключен, поскольку те сотрудники, кто испытывал смешанные чувства по удовлетворенности могли выбрать нейтральный – третий вариант ответа. Таким образом, выбор варианта «затрудняюсь оценить» следует расценивать скорее как незнание ситуации, недостаточную информированность.

Далее индекс рассчитывается по формуле среднего взвешенного, для чего оценка удовлетворенности по каждому показателю умножается на вес

Кадровый потенциал современного вуза

показателя, суммируется и делится на суммарный вес. В качестве веса было взято количество суммарное количество сотрудников, учествовавших в оценке службы – чем больше сотрудников сталкивалось с ее деятельностью, тем важнее роль службы в удовлетворенности. Полученный индекс измеряется от -1 (сотрудник полностью неудовлетворен деятельностью всех перечисленных служб вуза) до +1 (сотрудник полностью удовлетворен деятельностью всех перечисленных служб вуза). Получившиеся распределение итогового показателя (Рис. 2.2) имеет среднее значение 0,258 и практически совпадает с кривой нормального распределения, что позволяет использовать данный усредненный показатель в статистических расчетах.

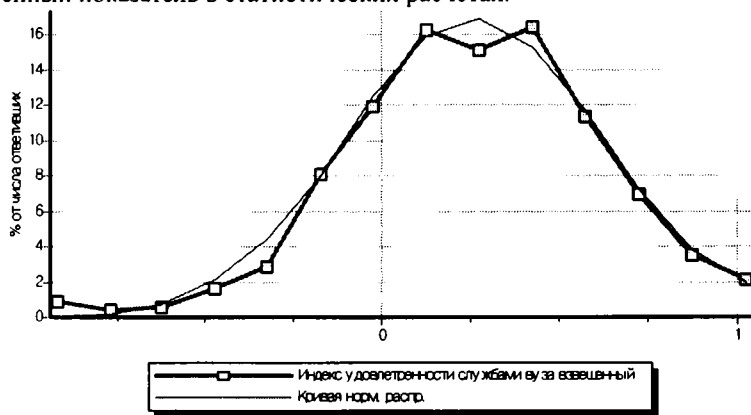


Рис. 2. Индекс удовлетворенности службами вуза взвешенный

Естественно, данный показатель имеет весьма существенную (+0.489), хотя и не абсолютную корреляцию с общей оценкой удовлетворенности вузом, сделанной самим сотрудником (вопрос № 15).

Индекс удовлетворенности условиями НИР (организацией научно-исследовательской работы)

Исходными показателями являются элементы вопроса № 45. «Если Вы ведете НИР, то насколько вы удовлетворены ее условиями?», имеющего список из 7 условий.

Каждое из условий НИР оценивалась по трехбалльной шкале:

	условный индекс
вполне удовлетворен	1
в общем удовлетворен	0,5
не удовлетворен	0

Далее индекс рассчитывается по формуле простого среднего, для чего оценка удовлетворенности по каждому показателю суммируется и делится на количество оцененных показателей. Недостатком такого метода является тот факт, что различные условия НИР как в глазах преподавателя, так и в глазах администрации могут иметь различную важность, что в дальнейших

Приложение

исследованиях следует оценить при помощи ранжирования (в данном случае не подходит – слишком много сфер) или поливариантного выбора наиболее важных сфер.

Полученный индекс измеряется от 0 (сотрудник не удовлетворен всеми условиями НИР) до 1 (сотрудник вполне удовлетворен всеми условиями НИР).

Получившиеся распределение итогового показателя (Рис. 3) имеет среднее значение 0,517 и почти совпадает с кривой нормального распределения. Превышение кривой нормального распределения в области пика свидетельствует о том, что среднее является очень типичной величиной и даже небольшие различия между группами будут играть существенную роль.

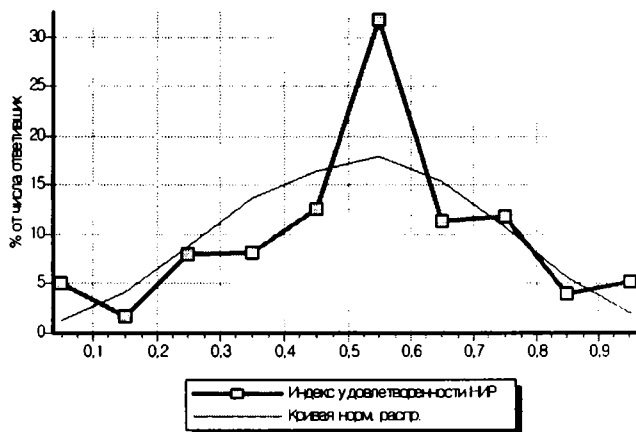


Рис. 3. Индекс удовлетворенности НИР.

Индекс недооцененности (по мнению сотрудника) рассчитывался по формуле простого среднего двух слагаемых – оценки качества своего труда по сравнению с другими сотрудниками (-1 значительно меньше других, +1 значительно выше других) и оценки количества своего труда по сравнению с другими сотрудниками (-1 значительно меньше других, +1 значительно выше других).

Индекс недооцененности (по мнению сотрудника) = (Индекс оценки качества труда + Индекс оценки количества)/2

Разумеется, исходные переменные не позволяли надеяться на то, что в итоге индекс даст нормальное распределение.

Средний индекс составил -0,32, что означает, что сотрудники скорее считают себя недооцененными (Рис. 4).

Кадровый потенциал современного вуза

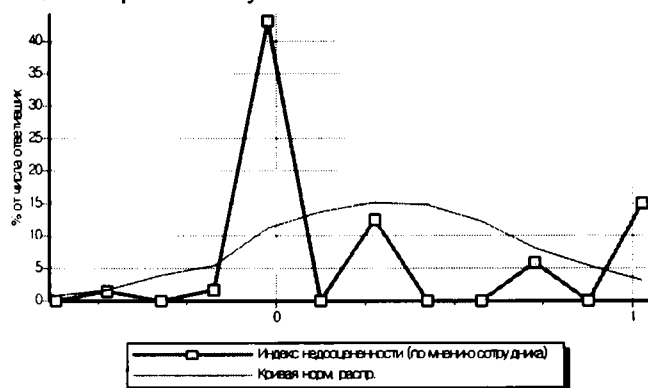


Рис. 4. Индекс недооцененности (по мнению сотрудника).

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное автономное образовательное учреждение высшего
профессионального образования «Уральский федеральный университет имени
первого Президента России

Б.Н. Ельцина»

АНКЕТА «КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ УГТУ-УПИ»

Уважаемый коллега!

УрФУ стремится быть лидером в подготовке конкурентоспособных кадров. Ваши ответы помогут нам повысить эффективность управления персоналом нашего вуза.

Заполнять анкету легко: прочитайте вопрос и обведите кружком номер понравившегося Вам варианта ответа или допишите свой на специально отведенном для этого месте.

Опрос проводится анонимно, указывать фамилию не нужно. Результаты опроса будут использоваться только в обобщенном виде после компьютерной обработки.

Заранее благодарны Вам за участие в исследовании!

1. Укажите, пожалуйста, Вашу должность: _____

2. Укажите, в каком подразделении (кафедра, отдел) вуза вы работаете: _____

3. Укажите, пожалуйста, каков ваш стаж работы: *(обведите одну цифру в каждой строке)*

	до 5 лет	5-10 лет	10-15 лет	15 – 20 лет	20 лет и более
общий стаж работы	1	2	3	4	5
стаж педагогической деятельности	1	2	3	4	5
стаж работы в УГТУ-УПИ	1	2	3	4	5

4. Каков Ваш уровень образования?

1. неполное среднее или ниже
2. среднее общее
3. начальное профессиональное (ПТУ, училище)
4. среднее специальное
5. незаконченное высшее
6. высшее
7. два или более высших образования

5. Какова Ваша ученая степень?

1. не имею степени
2. кандидат наук
3. доктор наук

6. Образование какого профиля Вы получили?

(если Вы получили образование по разным профилям, отметьте несколько вариантов)

1. техническое

Кадровый потенциал современного вуза

2. естественнонаучное
3. гуманитарное
4. экономическое
5. юридическое
6. медицинское
7. педагогическое
8. военное
9. другое (напишите): _____

7. Что для Вас наиболее ценно в жизни? (можно выбрать не более 2-3 ответов)

1. общение с природой
2. личная безопасность
3. престиж, слава
4. получение удовольствий
5. власть
6. интимная жизнь, секс
7. красота, прекрасное
8. свое дело, бизнес
9. успех
10. деньги, материальные блага
11. творчество
12. независимость, свобода
13. семья, дети
14. профессионализм, мастерство, реализация способностей
15. спорт, физическое совершенство
16. общение с друзьями
17. здоровье
18. работа по душе
19. другое (уточните): _____

8. Где Вам наиболее всего удается проявить себя как личности?
(можно выбрать только 1 вариант)

1. профессиональная деятельность
2. учеба, самообразование
3. хобби, самодеятельность, техническое творчество, спорт
4. семья
5. общение с коллегами и друзьями
6. общественная деятельность
7. другая сфера (уточните): _____

9. Сегодня успех в профессии, карьере зависит от: (можно выбрать не более 2-3 ответов)

1. связей, знакомств, влиятельных друзей
2. сильной воли
3. трудолюбия, работоспособности
4. материальных ресурсов
5. престижного образования
6. способностей
7. удачи, стечения обстоятельств

Приложение

8. хорошего знания иностранного языка
 9. профессионального опыта, мастерства
 10. уникальных компетенций
 11. поддержки руководства
 12. возможностей (материальных, временных, семейных) повышать квалификацию
 13. поддержки влиятельных родственников
 14. физического и психического здоровья, стрессоустойчивости
 15. другое (уточните): _____
10. Как, по Вашему мнению, будет меняться ситуация в России в ближайшие год-два?

1. в ближайшее время ситуация в стране продолжит улучшаться
2. скорее всего, ситуация улучшится
3. особых изменений не будет
4. скорее, ситуация будет ухудшаться
5. ухудшение ситуации в стране неизбежно
6. не интересуюсь политикой вообще
7. затрудняюсь ответить

11. Как вы оцениваете свою жизненную ситуацию?

1. благоприятная
2. достаточно устойчивая
3. не благоприятная, кризисная

А сейчас предлагаем вам обсудить настоящее положение в вузе...

12. Как вы оцениваете в целом ситуацию в вузе?

1. наметились позитивные тенденции развития
2. ситуация стабильная
3. положение в вузе ухудшилось
4. затрудняюсь ответить

13. Насколько Вы удовлетворены тем, как решаются на Вашем ФАКУЛЬТЕТЕ вопросы (обведите кружком одну цифру в каждой строке)

Вопросы:	Полностью не удовлетворен	Скорее не удовлетворен	Чем-то удовлетворен, чем-то нет	Скорее удовлетворен	Полностью удовлетворен	Затрудняюсь оценить
распределения учебной нагрузки	1	2	3	4	5	6
составления расписания и распределения аудиторного фонда	1	2	3	4	5	6
материально-технического обеспечения учебного процесса	1	2	3	4	5	6
методического обеспечения учебного процесса	1	2	3	4	5	6
воспитательной работы со студентами	1	2	3	4	5	6

Кадровый потенциал современного вуза

участия в госбюджетных и хозяйственных НИР, грантов	1	2	3	4	5	6
материально-технического обеспечения научной работы сотрудников	1	2	3	4	5	6
участия в научных конференциях разного уровня, выставках	1	2	3	4	5	6
повышения квалификации, организации стажировок преподавателей, обмена опытом	1	2	3	4	5	6
оплаты труда сотрудников, материального стимулирования	1	2	3	4	5	6
корпоративной культуры (организации факультетских мероприятий, торжеств, юбилеев; премии и моральные поощрения, грамоты, благодарности)	1	2	3	4	5	6
назначения сотрудников на руководящие/ответственные должности	1	2	3	4	5	6
формирования кадрового потенциала (меры по удержанию молодых сотрудников, их продвижению)	1	2	3	4	5	6

14. Насколько Вы удовлетворены деятельностью служб и подразделений вуза?
(Обязательно дайте один ответ в каждой строке. Если работа соответствующего подразделения Вам не знакома - отметьте последний вариант "Затрудняюсь оценить")

Служба, подразделение:	Полностью не удовлетворен	Скорее не удовлетворен	Чем-то удовлетворен, чем-то нет	Скорее удовлетворен	Полностью удовлетворен	Затрудняюсь оценить
ректорат	1	2	3	4	5	6
административный отдел	1	2	3	4	5	6
бухгалтерия	1	2	3	4	5	6
планово-финансовое управление	1	2	3	4	5	6
управление кадров	1	2	3	4	5	6

Приложение

отдел правового обеспечения	1	2	3	4	5	6
инспекционный отдел	1	2	3	4	5	6
учебно-методическое управление	1	2	3	4	5	6
научно-исследовательская часть						
отдел докторантуры и аспирантуры	1	2	3	4	5	6
отдел международных связей	1	2	3	4	5	6
отдел по внеучебной работе со студентами	1	2	3	4	5	6
служба информации и связей с общественностью	1	2	3	4	5	6
приемная комиссия	1	2	3	4	5	6
поликлиника, здравпункт	1	2	3	4	5	6
профком сотрудников	1	2	3	4	5	6
интернет-зал	1	2	3	4	5	6
библиотека	1	2	3	4	5	6
редакционно-издательский отдел	1	2	3	4	5	6
спорткомплекс	1	2	3	4	5	6
центр аудиовизуальных технологий и полиграфии	1	2	3	4	5	6
отдел организации практик	1	2	3	4	5	6
управление информатизации	1	2	3	4	5	6
отдел по трудоустройству выпускников	1	2	3	4	5	6
отдел капитального строительства	1	2	3	4	5	6
студенческий городок	1	2	3	4	5	6
служба безопасности	1	2	3	4	5	6

15. Удовлетворены ли Вы в целом, как решаются проблемы в вузе?

1. полностью не удовлетворен
2. скорее не удовлетворен
3. чем-то удовлетворен, а чем-то нет
4. скорее удовлетворен
5. полностью удовлетворен
6. затрудняюсь оценить

16. Как Вы оцениваете перспективы развития вуза на ближайшее время?

1. в ближайшей перспективе вуз займет лидирующее положение в РФ
2. в ближайшей перспективе ничего значительного не произойдет
3. в самое ближайшее время мы почувствуем ухудшение своего положения
4. затрудняюсь ответить

Кадровый потенциал современного вуза

17. В чем состоят главные положительные перемены в вузе за последнее время?
(можно выбрать несколько вариантов)

1. изменение статуса УГТУ-УПИ на УрФУ
2. определение долговременной стратегии вуза
3. переход на двухуровневую систему образования
4. улучшение материально-технической базы
5. повышение престижа вуза в общероссийском и международном масштабе
6. повышение качества образования
7. расширение возможностей профессионального и карьерного роста

инициативных работников

8. другое (уточните): _____

18. Что в жизни вуза сегодня вызывает у Вас наибольшие опасения?

(можно выбрать несколько вариантов)

1. организационная перестройка
2. невозможность влияния на перемены, участия в принятии решений
3. возможное сокращение штатных работников
4. возможное снижение уровня заработной платы
5. сохранение заработной платы на прежнем уровне
6. возможное увеличение объема и интенсивности работы
7. возможное снижение количества абитуриентов
8. проблемы совмещения корпоративной культуры вузов в составе УрФУ
9. неопределенность личной профессиональной карьеры
10. другое (уточните): _____

19. Университет будущего, по Вашему мнению, должен формировать кадры за счет: (можно указать 2-3 наиболее важных, по вашему мнению, варианта)

1. штатных преподавателей-профессионалов со стажем работы в вузе
2. «выращивания» собственных выпускников и формирования из них

кадрового ядра

3. аккумуляции высокоэффективных профессионалов
4. применения института совместительства из числа наиболее подготовленных для преподавания практиков
5. применения института совместительства из числа высококвалифицированных преподавателей отечественных вузов
6. применения института совместительства из числа высококвалифицированных преподавателей зарубежных вузов
7. другое (уточните): _____

8. затрудняюсь ответить

Теперь предлагаем обсудить вопросы, связанные с вашей профессиональной деятельностью...

20. Когда последний раз Вы повышали квалификацию?

1. в течение последних 5 лет
2. ранее, чем 5 лет назад
3. никогда

21. Удовлетворены ли Вы в целом своей профессией и должностью?

1. удовлетворен и профессией и должностью
2. профессией – да, должностью – нет
3. профессией – нет, должностью – да
4. не удовлетворен, ни профессией, ни должностью
5. затрудняюсь ответить

Приложение

22. Если бы у Вас была возможность повернуть время вспять, пришли бы Вы опять работать в вуз?

1. да
2. нет

23. Что Вас не устраивает в Вашей работе? (можно выбрать несколько вариантов)

1. данный вид профессиональной деятельности не соответствует моим склонностям и способностям
2. считаю, что выполняемая работа не дает возможности для творческой, исследовательской деятельности
3. работа низко оплачивается
4. утратил интерес к профессии
5. нет реальных перспектив карьерного, профессионального роста
6. не получаю морального удовлетворения от работы
7. низкий престиж работы
8. работа связана с большой интенсивностью и перегрузками
9. не соответствующие современным требованиям условия труда
10. плохая организация труда
11. зависимость от начальства, отсутствие свободы в принятии решений
12. плохие условия труда
13. отсутствие современных рабочих мест
14. особых претензий к условиям работы нет
15. другое (уточните): _____

24. К чему Вы стремитесь в своей работе? (можно выбрать несколько вариантов)

1. стать высококвалифицированным специалистом
2. получать высокую заработную плату
3. стать руководителем высокого уровня
4. добиться уважения, почета в коллективе
5. иметь необременительные обязанности, чтобы иметь больше свободного времени для занятий научными исследованиями
6. разработать уникальный проект, сделать важное изобретение, открытие
7. осваивать новые технологии, технику
8. иметь гарантию от безработицы
9. установить хорошие отношения с руководством
10. иметь возможность ни от кого не зависеть, самостоятельно принимать

решения

11. защитить диссертацию
12. работа для меня только средство получения дохода
13. другое (уточните): _____
14. затрудняюсь ответить

25. Какими качествами должен обладать работник современного вуза? (можно выбрать несколько вариантов ответа)

1. умение и желание учиться
2. работоспособность
3. деловая хватка, чутье, предприимчивость
4. дисциплинированность, организованность, исполнительность
5. инициативность, чувство нового, постоянный творческий поиск
6. интеллигентность

Кадровый потенциал современного вуза

7. опыт, правильность оценки ситуации, житейская мудрость
8. интуиция, чувство нового
9. общительность, коммуникабельность, умение работать с людьми
10. порядочность, честность
11. четкая организация своей работы, культура труда
12. умение концентрировать силы на основной проблеме, не поддаваться
текучке
13. знание законов и правовая грамотность
14. ориентация на карьеру, настойчивость, честолюбие, упорство,
деловитость
15. самостоятельность, независимость
16. трудолюбие, высокая трудоспособность
17. глубокие профессиональные знания
18. пренебрежение моралью, наглость, хитрость, зависть, железная хватка,
ловкость, приспособленчество
19. другое (уточните): _____
20. затрудняюсь ответить
26. По вашему мнению, соответствует ли сегодня работник вуза требованиям,
предъявляемым новыми социально-экономическими условиями?
 1. да, во всем
 2. в основных позициях, да
 3. отчасти, в чем-то соответствует, в чем-то нет
 4. не соответствует по ключевым параметрам
 5. категорически, нет
27. Что необходимо работнику вуза для повышения качества его труда, в
первую очередь? (можно выбрать 1-2 варианта)
 1. овладение новыми информационными технологиями
 2. знание иностранных языков
 3. знание и владение инновационными образовательными технологиями
 4. участие в научно-исследовательской работы
 6. умение использовать результаты научных исследований в
образовательном процессе
 7. умение использовать национальный и международный опыт
 8. актуальная учебная литература и современная материально-техническая
база
 9. повышение общепрофессиональной и педагогической квалификации
 10. большая самостоятельность в определении содержания преподавания
 11. другое (уточните): _____
 12. затрудняюсь ответить
28. Есть ли, по вашему мнению, реальная возможность карьерного роста
молодого специалиста в нашем вузе?
 1. да
 2. скорее да, чем нет
 3. скорее нет, чем да
 4. нет
 5. затрудняюсь ответить

Приложение

29. Как (чем) можно привлечь молодого специалиста к преподаванию в вузе? *(можно отметить несколько наиболее важных мер)*

1. заинтересовать материально
2. сформировать чувство гордости за вуз
3. привить чувство принадлежности к научной школе
4. создать привлекательную социально-психологическую атмосферу
5. предоставить возможность научного творчества
6. предоставить экспериментальную базу исследований
7. обеспечить возможность защиты кандидатской диссертации
8. предложить привлекательный социальный пакет
9. предоставить льготное жилье
10. заинтересовать высоким престижем профессии, имиджем вуза
11. сформировать установку на общественнозначимую деятельность
12. общественными и государственными наградами
13. другое (уточните): _____
14. затрудняюсь ответить

30. Какие направления профессионального совершенствования вы выбрали бы для себя в ближайшее время? *(можно выбрать несколько вариантов)*

1. освоение новой специализации
2. повышение квалификации в рамках профессии
3. освоение иностранного языка
4. изучение новой технологии, техники, компьютерных программ
5. обмен опытом со специалистами из других вузов, предприятий отрасли
6. другое направление
7. мой уровень квалификации меня вполне устраивает
8. затрудняюсь ответить

31. Каковы ваши ближайшие профессиональные планы?

1. оставить все по-прежнему
2. повысить квалификацию, пройти профессиональную переподготовку
3. перейти на более высокую должность
4. перейти на новое место работы
5. сменить профессию

32. Довольны ли вы оплатой своего труда и тем, как она соотносится с вашим трудовым вкладом?

1. заработок удовлетворяет и соответствует моему трудовому вкладу
2. зарабатываю средне и считаю, что мой труд заслуживает большей оплаты
3. заработок не удовлетворяет меня, считаю, что мой труд оценен несправедливо

33. От чего, по вашему мнению, в первую очередь, зависит ваша заработная плата? *(укажите только 1 ответ)*

1. официальная квалификация, разряд, образование (по документам)
2. стаж работы
3. отношения с коллективом, другими работниками
4. отношения с руководством
5. личное желание работать, соблюдение трудовой дисциплины, исполнительность
6. фактическая (реальная) квалификация, способность выполнять работу определенной сложности

Кадровый потенциал современного вуза

34. Оцените, пожалуйста, количество и качество своего труда в сравнении с трудом других работников, выполняющих такую же работу.

	Значительно ниже	Немного ниже	Примерно такое же	Немного выше	Значительно выше	Затрудняюсь ответить
Количество	1	2	3	4	5	6
Качество	1	2	3	4	5	6

35. Какие стимулы в большей степени влияют на эффективность и качество труда преподавателя? (отметьте только те стимулы, которые Вы считаете наиболее важными)

1. престижная профессия
2. педагогические способности
3. возможность заниматься научной деятельностью
4. интерес к преподаваемому предмету
5. возможность самореализации
6. работа со студентами
7. общение в творческом коллективе
8. признание заслуг окружающими
9. социальная защита со стороны администрации вуза
10. комфортные условия труда
11. независимость труда от внешних факторов
12. мотивированные на учебу студенты
13. потребность передачи опыта
14. достойное вознаграждение труда
15. отпуск в 56 дней
16. другое (уточните): _____
17. затрудняюсь ответить

36. Оцените, пожалуйста, насколько важно то или иное качество преподавателя вуза при оценке степени его профессионализма, эффективности его труда.

(обведите кружочком одну цифру в каждой строке)	1 балл наименее важно	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов наиболее важно
уровень образования (степень)	1	2	3	4	5
наличие сертификатов, дипломов, патентов	1	2	3	4	5
стаж работы (от 10 лет)	1	2	3	4	5
умение контактировать со студенческой аудиторией	1	2	3	4	5
посещаемость студентами занятий	1	2	3	4	5
общее количество публикаций	1	2	3	4	5
количество публикаций в зарубежных изданиях	1	2	3	4	5
участие в государственных или хоздоговорных исследовательских работах, грантах	1	2	3	4	5
глубокое знание предмета	1	2	3	4	5

Приложение

харизма, особые личные психологические качества	1	2	3	4	5
умение обобщать и анализировать материал	1	2	3	4	5
умение передавать научные знания студентам	1	2	3	4	5
умение увлечь, заинтересовать предметом	1	2	3	4	5
доброжелательность к студентам	1	2	3	4	5
уровень успеваемости студентов по его предметам	1	2	3	4	5
уровень ответственности в выполнении своих должностных обязанностей	1	2	3	4	5
наличие творческой составляющей в работе	1	2	3	4	5
умение решать нестандартные задачи	1	2	3	4	5
работоспособность	1	2	3	4	5
исполнительность и дисциплинированность	1	2	3	4	5
отличное знание предмета	1	2	3	4	5
другое:	1	2	3	4	5

37. Какими должны быть основные приоритеты в деятельности заведующего кафедры? Чем он должен заниматься в первую очередь, чем потом и на что обращать меньше внимания?

<i>(расставьте напротив каждого действия цифры таким образом, чтобы 1 соответствовало тому, что, по вашему мнению, наиболее важно и надо делать в первую очередь, 2 – во вторую и т.д.)</i>	Порядок
разработка стратегии развития деятельности кафедры	
организация и оптимизация учебного процесса, контроль за выполнением всех видов учебных занятий	
создание на кафедре условий для формирования у студентов компетенций, обеспечивающих успешность в профессиональной деятельности	
организация использования преподавателями педагогических методов и средств, обеспечивающих высокое качество учебного процесса, обеспечение возможности использования в учебном процессе новых информационных технологий	
организация учебно-методической работы, стимулирование преподавателей на создание авторских курсов по дисциплинам кафедры	
решение вопросов материально-технического обеспечения деятельности кафедры	
организация научной работы, привлечение госбюджетных и хоздоговорных НИР	
привлечение к работе на кафедре профессионалов-практиков	
привлечение к работе на кафедре молодых специалистов, планирование повышения квалификации и научной карьеры преподавателей кафедры	
работа по улучшению социально-психологического климата в коллективе	
Другие задачи (уточните):	

38. Как, по Вашему мнению, должно осуществляться занятие должности:

<i>(дайте один ответ в каждой строке)</i>	По результатам выборов в коллективе	По результатам выборов на учебном совете факультета	По результатам выборов на учебном совете университета	Назначением вышестоящего руководства
декана	1	2	3	4
заведующего кафедрой	1	2	3	4
начальника отдела	1	2	3	4

39. Какие основания вы бы выбрали приоритетными для занятия должности:

<i>(ответ надо дать в каждой строке, причем можно указать несколько вариантов)</i>	Базовое высшее профессиональное образование	Наличие кандидатской степени	Наличие докторской степени	Стаж работы в структурном подразделении не менее 3 лет
декана	1	2	3	4
заведующего кафедрой	1	2	3	4
начальника отдела	1	2	3	4

40. Сложившаяся сегодня ситуация в вузе убеждает вас в необходимости заниматься научно-исследовательской работой?

1. да
2. нет

41. Ваше непосредственное руководство стимулирует вас на НИР?

1. да
2. нет

42. Каков характер НИР, который вы выполняете?

1. теоретический
2. экспериментальный
3. исследовательский
4. конструкторский
5. технический
6. производственно-статистический
7. комплексный
8. не выполняю НИР

43. Чем бы вы хотели заниматься, выполняя НИР? (можно выбрать несколько вариантов)

1. расчетно-теоретическими исследованиями
2. социологическими исследованиями
3. экономическими исследованиями
4. экспериментальными исследованиями на моделях, макетах, стендах, опытных образцах, натуральных объектах
5. исследованиями производственных подразделений
6. технологическими исследованиями

Приложение

7. исследованиями путем конструирования
8. исследованиями путем моделирования на ЭВМ
9. составлением научно-технического отчета
10. подготовкой по результатам исследования статьи, монографии
11. подготовкой и выступлениями с лекциями
12. работой в качестве преподавателя в других вузах страны и за рубежом
13. работой в качестве консультанта на предприятиях
14. не хочу заниматься НИР вообще
15. другое (уточните): _____
16. затрудняюсь ответить

44. Как Вы оцениваете постановку НИР в вузе?

1. лучше, чем в других вузах города
2. так же, как в других вузах города
3. хуже, чем в других вузах города
4. затрудняюсь ответить

45. Если Вы ведете НИР, то насколько вы удовлетворены ее условиями?

(дайте один ответ в каждой строке)	Вполне удовлетворен	В общем удовлетворен	Не удовлетворен
Содержание НИР	1	2	3
Своя роль в выполнении НИР	1	2	3
Материальное вознаграждение за НИР	1	2	3
Отношение с руководителем НИР	1	2	3
Отношения с коллегами по НИР	1	2	3
Техническое оснащение НИР	1	2	3
Возможность внедрения результатов НИР	1	2	3

46. Проблема вхождения России в международное образовательное пространство – в иностранном языке, которым в большинстве не владеют наши преподаватели. Как, Вы считаете, как мы можем решить эту проблему?

1. преподаватель должен выучить язык самостоятельно
2. университет должен организовать курсы иностранного языка для преподавателей
3. не нужно вообще учить иностранный язык, пусть иностранные студенты учат русский язык
4. считаю нарушением конституционных норм занятий на иностранном языке в РФ
5. другое (уточните): _____
6. затрудняюсь ответить

47. Оцените, пожалуйста, в какой степени Вы владеете иностранным языком. (отметьте все, что Вы умеете делать)

1. владею иностранным языком совершенно свободно
2. могу вести занятия на иностранном языке
3. могу разговаривать на профессиональные темы
4. могу разговаривать на бытовые темы
5. могу переписываться с коллегами на иностранном языке
6. могу читать научную литературу на иностранном языке

Кадровый потенциал современного вуза

7. не могу делать ничего из выше перечисленного

48. В какой степени Вы готовы вести занятия со студентами на иностранном языке?

1. уже имею опыт ведения занятий на иностранном языке
2. готов
3. почти готов
4. скорее не готов
5. совершенно не готов
6. затрудняюсь ответить

49. Сегодня вопросы качества образования стоят очень остро. Как Вы думаете, какие меры помогут улучшить качество работы преподавателя? (укажите 2-3 наиболее важных меры)

1. снижение общей нагрузки
2. снижение аудиторной нагрузки
3. увеличение уровня оплаты труда
4. материальное стимулирование научно-исследовательской работы
5. обеспечение наличия актуальной учебной литературы
6. обеспечение необходимого для занятий оборудования
7. привлечение к преподаванию специалистов-практиков
8. обеспечение наличия рабочих мест преподавателям
9. создание современных рабочих мест
10. создание условий для творческой работы
11. сделать обучение более наглядным (привлечение новых

информационных технологий)

12. другие предложения (напишите): _____

13. затрудняюсь ответить

50. Как Вы оцениваете уровень профессиональной подготовки молодых преподавателей вуза?

1. профессиональная подготовка молодых преподавателей сегодня не хуже, а то и лучше, чем у опытных сотрудников
2. молодые преподаватели имеют квалификацию соответствующую их возрасту и стажу работы
3. уровень профессиональной подготовки молодых преподавателей ниже, чем должен быть
4. затрудняюсь ответить

51. Как, по Вашему мнению, должен выглядеть состав преподавателей вуза?

1. кадровое ядро должны составлять преподаватели со стажем – носители корпоративной культуры вуза, представители научных школ вуза, и по необходимости практики - представители предприятий отрасли и зарубежные преподаватели
2. кадровое ядро должны составлять практики и зарубежные преподаватели, штатные преподаватели должны обеспечивать базовую подготовку
3. кадровый состав должен состоять из преподавателей, имеющих отношение или опыт практической работы
4. затрудняюсь ответить

52. Как Вы оцениваете в целом социально-психологический климат в коллективе вуза?

1. благополучный

Приложение

2. неблагополучный

53. Оцените социальную напряженность в вашем подразделении?

1. высокая (постоянно возникают конфликтные ситуации)
2. средняя (конфликты иногда бывают, но разрешаются нормально)
3. низкая (конфликты бывают крайне редко)

54. Каковы причины конфликтов, возникающих в Вашем коллективе?

(можно указать несколько ответов одновременно)

1. повышенные нервно-психологические нагрузки, усталость от работы
2. нет надежных критериев оценки и оплаты труда
3. необъективное отношение администрации к отдельным работникам
4. группировки в коллективе
5. различия в уровне количества и качества выполнения работы разными

сотрудниками

6. конкуренция за хорошие рабочие места, должности, виды работы

7. особенности половозрастного состава коллектива

8. невнимание вышестоящих руководителей к взаимоотношениям в коллективах

9. проблемы обновления коллектива, адаптации новых работников в коллективе

10. другое (напишите): _____

11. затрудняюсь ответить

И, в заключение, немного сведений о себе

55. Ваш пол: 1. мужской 2. женский	56. Ваш возраст (укажите количество полных лет) _____
57. Ваше семейное положение: 1. холост (не замужем) 2. женат (замужем) 3. разведен (разведена) 4. вдовец (вдова)	58. Есть ли у вас дети? 1. нет 2. есть (укажите сколько) _____ детей. 59. Сколько всего человек проживает вместе с вами (укажите число): _____

Спасибо за участие в исследовании!

ТАБЛИЦЫ ОДНОМЕРНЫХ РАСПРЕДЕЛЕНИЙ ПО ВСЕМ СОТРУДНИКАМ

ВСЕГО опрошено 1011 сотрудников

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА

Таблица 1.

Пол

	Варианты ответа	Число ответив- ших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	мужской	468	47,41	46,26
	женский	519	52,59	51,30
	итого ответивших:	986	100,00	97,56
Пропущен- ные	Нет данных	25		2,44
Итого		1011		100,00

Таблица 2.

Количество полных лет

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	21=26	79	8,26	8,26
	26=31	91	9,57	9,57
	31=36	87	9,08	9,08
	36=41	111	11,61	11,61
	41=46	84	8,78	8,78
	46=51	99	10,37	10,37
	51=56	100	10,47	10,47
	56=61	131	13,70	13,70
	61=66	81	8,49	8,49
	66=71	43	4,51	4,51
	71=76	34	3,59	3,59
	76=81	10	1,05	1,05
	81=84	5	0,53	0,53
	Итого ответивши х:	956	100,00	100,00
Пропущен- ные	Нет данных	55		5,80
Итого		1011		105,80

* Среднее (индекс): 46,68±0,74

Возрастной интервал 5 лет

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	до 25	49	5,10	4,82
	25-29	95	9,99	9,45
	30-34	92	9,59	9,06
	35-39	104	10,93	10,33
	40-44	96	10,01	9,46
	45-49	93	9,69	9,16
	50-54	103	10,73	10,14
	55-59	113	11,80	11,16
	60-64	119	12,49	11,80
	65-69	23	2,41	2,28
	70-74	49	5,08	4,80
	75-79	16	1,65	1,56
	80 и старше	5	0,53	0,50
	итого ответивших:	956	100,00	94,52
Пропущенные	Нет данных	55		5,48
Итого		1011		100,00

* Среднее (индекс): 46,746±0,735

Таблица 4.

Возрастной интервал 10 лет

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	до 30	144	15,09	14,26
	30-39	196	20,52	19,39
	40-49	188	19,69	18,61
	50-59	215	22,53	21,30
	60 и старше	212	22,17	20,95
	Итого ответивших:	956	100,00	94,52
Пропущенные	Нет данных	55		5,48
Итого		1011		100,00

Таблица 5.

Возрастная группа (классическая)

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	молодежь (до 30)	144	15,09	14,26
	средний возраст (30-54)	487	50,94	48,15
	старший возраст (55 и старше)	325	33,97	32,11
	Итого ответивших:	956	100,00	94,52
Пропущен- ные	Нет данных	55		5,48
Итого		1011		100,00

Таблица 6.

Возрастная группа (преподаватели)

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	молодежь (до 35)	236	24,68	23,33
	средний возраст (35-59)	508	53,15	50,24
	старший возраст (60 и старше)	212	22,17	20,95
	Итого ответивших:	956	100,00	94,52
Пропущен- ные	Нет данных	55		5,48
Итого		1011		100,00

Таблица 7.

Половозрастная группа (классическая)

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	молодые мужчины	58	6,12	5,77
	мужчины среднего возраста	179	18,74	17,70
	мужчины старшего возраста	217	22,68	21,41
	молодые женщины	86	8,99	8,49
	женщины среднего возраста	308	32,26	30,45
	женщины старшего возраста	107	11,21	10,58
	Итого ответивших:	954	100,00	94,40
Пропущенные	Нет данных	57		5,60
	Итого	1011		100,00

Таблица 8.

Половозрастная группа (Преподаватели)

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	молодые мужчины	96	10,05	9,48
	мужчины среднего возраста	207	21,73	20,51
	мужчины старшего возраста	151	15,77	14,89
	молодые женщины	140	14,67	13,85
	женщины среднего возраста	299	31,36	29,61
	женщины старшего возраста	61	6,43	6,07
	Итого ответивших:	954	100,00	94,40
Пропущенные	Нет данных	57		5,60
	Итого	1011		100,00

ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

Таблица 9.

Уровень образования

	Варианты ответа	Число ответив- ших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	неполное среднее или ниже	0	0,00	0,00
	среднее общее	17	1,69	1,68
	начальное профессиональное	3	0,30	0,30
	среднее профессиональное	35	3,47	3,46
	незаконченное высшее	8	0,79	0,79
	высшее	848	84,17	83,92
	2 и более высших	97	9,58	9,56
	Итого ответивших:	1008	100,00	99,70
Пропущен- ные	Нет данных	3		0,30
	Итого	1011		100,00

* Среднее (индекс): $15,068 \pm 0,063$

Таблица 10.

Ученая степень

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	нет степени	525	52,99	51,94
	кандидат наук	357	35,99	35,28
	доктор наук	109	11,02	10,81
	Итого ответив- ших:	991	100,00	98,02
Пропущен- ные	Нет данных	20		1,98
	Итого	1011		100,00

Профиль образования

	Варианты ответа	Число ответив- ших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	техническое	581	58,93	57,46
	экономическое	187	18,97	18,49
	гуманитарное	127	12,85	12,53
	педагогическое	106	10,78	10,51
	естественное научное	87	8,84	8,62
	военное	51	5,16	5,03
	юридическое	16	1,60	1,56
	другое	8	0,82	0,80
	Итого ответивших:	986	117,94*	97,51**
Пропущен- ные	Нет данных	25		2,49
Итого		1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 1,2.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 12.

Общий стаж работы

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	до 5 лет	104	11,07	10,25
	5-10 лет	121	12,87	11,92
	10-15 лет	99	10,54	9,76
	15-20 лет	84	8,92	8,26
	20 лет и более	530	56,60	52,43
	Итого ответивших:	937	100,00	92,63
Пропущен- ные	Нет данных	74		7,37
Итого		1011		100,00

* Среднее (индекс): 16,856±0,378

Таблица 13.

Педагогический стаж

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	до 5 лет	138	17,80	13,66
	5-10 лет	145	18,66	14,31
	10-15 лет	100	12,91	9,90
	15-20 лет	89	11,45	8,78
	20 лет и более	304	39,18	30,06
	Итого ответивших:	776	100,00	76,72
Пропущен- ные	Нет данных	235		23,28
Итого		1011		100,00

* Среднее (индекс): 14,278±0,463

Таблица 14.

Стаж работы в УГТУ-УПИ

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	до 5 лет	166	17,72	16,45
	5-10 лет	213	22,70	21,08
	10-15 лет	113	12,00	11,15
	15-20 лет	88	9,39	8,72
	20 лет и более	359	38,19	35,47
	Итого ответивших:	939	100,00	92,88
Пропущен- ные	Нет данных	72		7,12
Итого		1011		100,00

* Среднее (индекс): 13,882±0,404

ШТАТНОДОЛЖОСТНАЯ СТРУКТУРА

Таблица 15.

Структура ППС/АУП

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	АУП	286	28,29	28,29
	ППС	725	71,71	71,71
	Итого ответивших:	1011	100,00	100,00
Пропущен- ные	Нет данных	0		0,00
Итого		1011		100,00

Таблица 16.

Должность преподавателя

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	ассистент	47	6,42	4,61
	старший преподаватель	230	31,71	22,74
	доцент	318	43,86	31,45
	профессор	92	12,74	9,14
	заведующий кафедры	38	5,26	3,77
	Итого ответивших:	725	100,00	71,71
Пропущенные	Нет данных	286		28,29
	Итого	1011		100,00

Таблица 17.

Факультет преподавателя

	Варианты ответа	Число ответив- ших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	Металлургический	81	11,11	7,97
	Химико-технологический	37	5,14	3,69
	Механико-машиностроительный	60	8,31	5,96
	Электротехнический	50	6,93	4,97
	Строительный	55	7,62	5,46
	Факультет экономики и управления	115	15,83	11,35
	Физико-технический	81	11,24	8,06
	Радиотехнический	59	8,12	5,82
	Строительного материаловедения	17	2,29	1,64
	Теплоэнергетический	44	6,01	4,31
	Факультет гуманитарного образования	74	10,19	7,31
	Факультет физической культуры	52	7,21	5,17
	Итого ответивших:	725	100,00	71,71
Пропущенные	Нет данных	286		28,29
	Итого	1011		100,00

Должность АУП

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	зав.сектором	25	9,16	2,47
	бухгалтер	20	7,33	1,98
	ведущий инженер	20	7,33	1,98
	зав. общежития	19	6,96	1,88
	начальник отдела	18	6,59	1,78
	ведущий бухгалтер	17	6,23	1,68
	зам.директора	10	3,66	0,99
	комендант	10	3,66	0,99
	руководитель	9	3,30	0,89
	зам. начальника	8	2,93	0,79
	документовед	8	2,93	0,79
	мастер	8	2,93	0,79
	главный специалист	7	2,56	0,69
	директор	6	2,20	0,59
	паспортист	6	2,20	0,59
	инженер	6	2,20	0,59
	директор филиала	5	1,83	0,49
	директор	5	1,83	0,49
	главный механик	5	1,83	0,49
	начальник участка	5	1,83	0,49
	начальник	5	1,83	0,49
	заместитель директора филиала	4	1,47	0,40
	ведущий юрисконсульт	4	1,47	0,40
	специалист	3	1,10	0,30
	начальник управления	3	1,10	0,30
	зам. начальника отдела	3	1,10	0,30
	администратор	3	1,10	0,30
	декан	2	0,73	0,20
	программист	2	0,73	0,20
	зам. начальника управления	2	0,73	0,20
	дизайнер	2	0,73	0,20
	ведущий документовед	2	0,73	0,20
	главный энергетик	2	0,73	0,20

Приложение

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
	зам.начальника службы	2	0,73	0,20
	зам. проректора	1	0,37	0,10
	библиотекарь	1	0,37	0,10
	начальник гаража	1	0,37	0,10
	смотритель музея	1	0,37	0,10
	директор музея	1	0,37	0,10
	зав.отделом	1	0,37	0,10
	бухгалтер-ревизор	1	0,37	0,10
	менеджер	1	0,37	0,10
	зав. складом	1	0,37	0,10
	инспектор по жилью	1	0,37	0,10
	начальник паспортного отдела	1	0,37	0,10
	эксперт	1	0,37	0,10
	старший прораб	1	0,37	0,10
	главный бухгалтер	1	0,37	0,10
	начальник службы	1	0,37	0,10
	ведущий экономист	1	0,37	0,10
	главный инженер	1	0,37	0,10
	Итого ответивших:	273	100,00	27,00
Пропущен- ные	Нет данных	738		73,00
	Итого	1011		100,00

Таблица 19.

АУП специалист/руководитель

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	Специалист	894	88,43	88,43
	Руководитель подразделения	117	11,57	11,57
	Итого ответивших:	1011	100,00	100,00
Пропущен- ные	Нет данных	0		0,00
	Итого	1011		100,00

Таблица 20.

АУП отношение к учебному процессу

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	не имеет	194	67,31	19,19
	имеет	94	32,69	9,32
	Итого ответивших:	288	100,00	28,51
Пропущенные	Нет данных	723		71,49
Итого		1011		100,00

Таблица 21.

Служба АУП

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	УБУ иФК	41	17,30	4,06
	библиотека	30	12,66	2,97
	студ. городок	23	9,70	2,27
	ОЭЗиС	17	7,17	1,68
	ИО	10	4,22	0,99
	отдел	9	3,80	0,89
	СП"Спорткомплекс УрФУ"	8	3,38	0,79
	бизнес-школа УрФУ	8	3,38	0,79
	паспортный отдел	7	2,95	0,69
	музейно-выставочный комплекс	6	2,53	0,59
	ремонтно-строительный центр	6	2,53	0,59
	ИОИТ	6	2,53	0,59
	Ст	5	2,11	0,49
	ОГМ	5	2,11	0,49
	уч.отдел	5	2,11	0,49
	отд. правового обесп. деят-ти. унив.	5	2,11	0,49
	ф-л Ирбит	4	1,69	0,40
	филиал	4	1,69	0,40
	сл. внутр. распор.	4	1,69	0,40
	отдел по работе со студентами	3	1,27	0,30
	Мт	2	0,84	0,20
	ФФК	2	0,84	0,20
	ф-л Серов	2	0,84	0,20

Приложение

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
	упр-ие безоп-и труда	2	0,84	0,20
	ОГЭ	2	0,84	0,20
	УБУ и ФК	2	0,84	0,20
	729 подр.	2	0,84	0,20
	отдел молодежной политики	2	0,84	0,20
	ТЭ	1	0,42	0,10
	Ф-л Невьянск	1	0,42	0,10
	УЭЦАТ	1	0,42	0,10
	бизнес-инкубатор	1	0,42	0,10
	отдел соц.развития	1	0,42	0,10
	центр междун.сотруд- ва	1	0,42	0,10
	СПО	1	0,42	0,10
	центр взаим.с работодателями	1	0,42	0,10
	дирекция студ. городка	1	0,42	0,10
	1-ый отдел	1	0,42	0,10
	учебн. воен.центр	1	0,42	0,10
	ФПКП и ПП	1	0,42	0,10
	упр.информатизации	1	0,42	0,10
	ректорат	1	0,42	0,10
	уч.часть УВЦ ИВТОБ	1	0,42	0,10
	Итого ответивших:	237	100,00	23,44
Пропущен- ные	Нет данных	774		76,56
	Итого	1011		100,00

Таблица 22.

Подразделение

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	каф.физики	27	4,58	2,66
	каф. ЭОПМ	15	2,61	1,51
	каф. ИНТ	13	2,26	1,31
	каф.ОФК	13	2,23	1,29
	каф.ВТ	13	2,21	1,28
	каф.тех.физики	12	2,01	1,17
	к.редкихмет.и наноматериалов	12	2,01	1,17

Кадровый потенциал современного вуза

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
	каф. ТИМ	12	1,99	1,15
	каф. САиП	11	1,84	1,07
	каф. ЭОХП	11	1,83	1,06
	каф. дсталеи машин	11	1,82	1,05
	каф. ССиТ	11	1,80	1,05
	каф. ЦВС	10	1,78	1,03
	каф. ТОС	10	1,71	0,99
	каф. САиП	10	1,69	0,98
	каф. физико-хим. методов анализа	9	1,61	0,93
	каф. БЖД	9	1,60	0,93
	каф. экон. безопасности	9	1,57	0,91
	каф. ин. яз. в экон.	9	1,57	0,91
	УВЭД	9	1,57	0,91
	каф. ПТМиР	9	1,47	0,85
	каф. ВМ	8	1,44	0,83
	каф. эксперим. физики	8	1,41	0,82
	каф. теор. механики	8	1,30	0,76
	каф. СК	7	1,24	0,72
	каф. соц. безопасности	7	1,21	0,70
	каф. металлургии легких металлов	7	1,19	0,69
	к. мет. тяжелых цветных металлов	7	1,19	0,69
	каф. ОМД	7	1,19	0,69
	каф. мет. и роторных машин	7	1,14	0,66
	каф. техмаша	7	1,14	0,66
	каф. АУТС	7	1,13	0,66
	каф. ПАХП	6	1,10	0,64
	каф. аналит. химии	6	1,10	0,64
	каф. СПиЭН	6	1,08	0,63
	каф. атомной энергетики	6	1,08	0,63
	каф. гос. мун. финансов	6	1,04	0,61
	каф. эл. машин	6	1,02	0,59
	каф. ЛЭС	6	1,02	0,59
	каф. электроприводов	6	1,02	0,59
	каф. турбин и двигателей	6	0,98	0,57
	каф. технолог. свар. произ-ва	6	0,98	0,57
	каф. промыш. теплоэнерг.	6	0,95	0,55
	каф. ЭЭТС	5	0,87	0,51
	каф. АИТ	5	0,81	0,47

Приложение

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
	каф.ПВД	5	0,81	0,47
	каф.СМ	5	0,81	0,47
	к.теор.и.прик.мат.	5	0,81	0,47
	каф. банк.дела	5	0,78	0,45
	каф. архитектуры	5	0,77	0,45
	каф.ТВМиСИ	5	0,77	0,45
	каф. ОАСП	5	0,77	0,45
	каф. ТЭТЭ	4	0,73	0,42
	центр интелект. собств.	4	0,72	0,42
	каф. рус.яз.	4	0,68	0,39
	каф. ТТ	4	0,68	0,39
	каф.станков	4	0,65	0,38
	каф.автомобилей и тракторов	4	0,65	0,38
	каф.информационных технологий	4	0,65	0,38
	каф. РЭИС	4	0,65	0,38
	каф. ТСС	4	0,65	0,38
	каф.АСУ	4	0,65	0,38
	каф.ГС	4	0,62	0,36
	САПР СО	4	0,62	0,36
	каф.теплоснаб.и вентиляции	4	0,62	0,36
	каф. УИС	4	0,60	0,35
	каф.РХиПЭ	4	0,60	0,35
	каф.ин.яз.	4	0,60	0,35
	каф.инновационных технологий	4	0,60	0,35
	каф. сервиса и туризма	3	0,59	0,34
	каф.ТВН	3	0,58	0,34
	каф.метрологии и стандартизации	3	0,57	0,33
	каф.философии	3	0,56	0,33
	каф.истории России	3	0,56	0,33
	каф.эк. и упр. строит-вом	3	0,52	0,30
	каф.эки упр.кач. продукции	3	0,52	0,30
	каф.эл.машиностроения	3	0,49	0,28
	каф. ТНВ	3	0,49	0,28
	каф. РТС	3	0,49	0,28
	каф. ВХиТВ	3	0,46	0,27
	каф.гидравлики	3	0,46	0,27
	каф. ИФИ	3	0,45	0,26
	каф. ТС	3	0,43	0,25
	каф. МЖС	2	0,40	0,23

Кадровый потенциал современного вуза

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
	каф. ОРМ	2	0,38	0,22
	каф.ОЭТ	2	0,38	0,22
	отдел стратегич. разв-я и марк-га	2	0,34	0,20
	центр реализ. молодежн. проектов	2	0,34	0,20
	упр-е информатизации	2	0,34	0,20
	административн. отдел	2	0,34	0,20
	ИОИТ	2	0,34	0,20
	каф. ТОР	2	0,32	0,19
	каф. КИФ	2	0,32	0,19
	каф. ВЧСРТ	2	0,32	0,19
	основания и фундаменты	2	0,31	0,18
	упр-е в сфере ФКиС	2	0,30	0,17
	каф.ОФК	2	0,30	0,17
	каф. ПРЕД	2	0,26	0,15
	каф.финанс. и налог.мен.	2	0,26	0,15
	каф.электрофизики	1	0,20	0,12
	каф. ТМП	1	0,20	0,12
	каф. КиД	1	0,19	0,11
	УСРиМ	1	0,17	0,10
	каф. учета, анализа и экономики труда	1	0,17	0,10
	ректорат	1	0,17	0,10
	ЭПК	1	0,17	0,10
	каф.инж.графики	1	0,16	0,09
	каф.полиграфии	1	0,16	0,09
	каф.СФ	1	0,15	0,09
	цсн-ис в стр-ве и пром-е	1	0,15	0,09
	каф.высшей математики	1	0,15	0,09
	каф.ТФК	1	0,15	0,09
	каф.энергосбережения	1	0,14	0,08
	каф.физ. и кол.химии	1	0,12	0,07
	каф.ХТКиО	1	0,09	0,05
	каф.материаловедения	1	0,09	0,05
	каф.материал-е в строит.	1	0,09	0,05
	Итого ответивших:	587	100,00	58,02
Пропущен- ные	Нет данных	424		41,98
Итого		1011		100,00

СЕМЕЙНАЯ СТРУКТУРА

Таблица 23.

Семейное положение

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	холост (не замужем)	201	21,19	19,91
	женат (замужем)	625	65,84	61,85
	разведен	87	9,11	8,56
	вдовец (вдова)	37	3,86	3,63
	Итого ответивших:	950	100,00	93,95
Пропущенные	Нет данных	61		6,05
Итого		1011		100,00

Таблица 24.

Количество детей

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	нет	254	26,99	25,15
	1	324	34,41	32,07
	2	302	32,09	29,91
	3	56	5,94	5,54
	4	4	0,39	0,37
	5	2	0,18	0,17
	Итого ответивших:	942	100,00	93,21
Пропущенные	Нет данных	69		6,79
Итого		1011		100,00

* Среднее (индекс):1,189±0,047

Таблица 25.

Сколько человек проживает вместе с вами

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	1	121	13,26	11,98
	2	232	25,42	22,97
	3	270	29,58	26,73
	4	182	19,88	17,97

Кадровый потенциал современного вуза

	0	90	9,88	8,93
	5	12	1,30	1,18
	7	3	0,30	0,27
	6	4	0,38	0,35
	Итого отвествовших:	914	100,00	90,37
Пропущен- ные	Нет данных	97		9,63
Итого		1011		100,00

ОБЩИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ НАСТРОЕНИЯ

Таблица 26.

Оценка перспектив социальных изменений на уровне страны
(Как, по Вашему мнению, будет меняться ситуация в России в ближайшие год-два?)

	Варианты ответа	Число отвествовших	% от числа отвествовших	% от общего числа опрошенных
Валидные	продолжит улучшаться	49	5,43	4,80
	скорее, улучшится	189	21,18	18,72
	не будет изменений	415	46,40	41,01
	скорее, ухудшится	174	19,47	17,21
	ухудшение неизбежно	67	7,52	6,64
	Итого ответивших:	894	100,00	88,38
Пропущенные	не интересуюсь политикой	23		2,32
	з.о.	82		8,10
	Нет данных	12		1,20
Итого		1011		100,00

* Среднее (индекс):-0,012±0,026

Таблица 27.

Оценка личной жизненной ситуации

	Варианты ответа	Число отвествовших	% от числа отвествовших	% от общего числа опрошенных
Валидные	благоприятная	150	15,12	14,81
	достаточно устойчивая	700	70,65	69,20
	неблагоприятная, кризисная	141	14,23	13,94
	Итого ответивших:	990	100,00	97,95
Пропущенные	Нет данных	21		2,05
Итого		1011		100,00

* Среднее (индекс):0,009±0,027

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ

Таблица 28.

Наиболее значимые ценности в жизни

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	семья, дети	617	62,22	61,05
	профессионализм, мастерство	487	49,11	48,18
	здоровье	385	38,82	38,09
	работа по душе	358	36,13	35,45
	творчество	179	18,09	17,75
	деньги, материальные блага	177	17,88	17,54
	независимость, свобода	169	17,04	16,72
	общение с друзьями	90	9,05	8,88
	общение с природой	89	9,00	8,83
	успех	87	8,75	8,58
	личная безопасность	56	5,64	5,53
	спорт, физическое совершенство	55	5,55	5,44
	свое дело, бизнес	26	2,62	2,58
	красота, прекрасное	24	2,40	2,36
	интимная жизнь, секс	20	2,00	1,96
	получение удовольствия	18	1,77	1,74
	престиж, слава	13	1,36	1,33
	другое	6	0,62	0,61
	Итого ответивших:	992	288,05*	98,11**
Пропущен- ные	Нет данных	19		1,89
	Итого	1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 2,9.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 29.

Главная сфера самореализации как личности
(Где Вам наиболее всего удается проявить себя как личности?)

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	профессиональная деятельность	632	66,96	62,55
	семья	98	10,37	9,69
	общение с коллегами, друзьями	74	7,79	7,28
	хобби, самодеятельность	65	6,90	6,44
	учеба, самообразование	47	4,97	4,64
	общественная деятельность	23	2,47	2,30
	Другое	5	0,54	0,51
	Итого ответивших:	944	100,00	93,41
Пропущен- ные	Нет данных	67		6,59
	Итого	1011		100,00

ОЦЕНКА СИТУАЦИИ НА УРОВНЕ ВУЗА

Таблица 30.

Оценка ситуации в вузе

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	наметились позитивные тенденции	156	23,73	15,42
	ситуация стабильная	147	22,43	14,58
	положение ухудшилось	354	53,84	34,99
	Итого ответивших:	657	100,00	64,99
Пропущен- ные	Затруднились ответить	322		31,81
	Нет данных	32		3,20
Итого		1011		100,00

* Среднее (индекс): -0,301±0,055

Таблица 31.

Оценка перспектив развития вуза (по мнению опрошенных)

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	займет лидирующее положение в РФ	142	17,28	14,02
	ничего значительного не произойдет	475	57,92	47,00
	почувствуем ухудшение	203	24,80	20,13
	Итого ответивших:	820	100,00	81,15
Пропущен- ные	з.о.	170		16,77
	Нет данных	21		2,08
	Итого	1011		100,00

* Среднее (индекс): -0,075±0,037

Таблица 32.

Основные положительные перемены в вузе за последнее время

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	изменение статуса УГТУ-УПИ на УрФУ	362	39,06	35,80
	определение долговременной стратегии развития вуза	224	24,20	22,18
	улучшение материально- технической базы	221	23,89	21,89
	повышение престижа вуза в общероссийском и международном масштабе	213	22,95	21,03
	положительных перемен нет	114	12,28	11,25

Кадровый потенциал современного вуза

	расширение возможностей профессионального и карьерного роста инициативных работников	88	9,52	8,73
	повышение качества образования	71	7,65	7,01
	переход на двухуровневую систему образования	63	6,80	6,23
	сложно оценить "+" и "-"	6	0,68	0,63
	Итого ответивших:	927	147,02*	91,65**
Пропущенные	Нет данных	84		8,35
	Итого	1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 1,5.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 33.

Отрицательные перемены в вузе за последнее время (Что в жизни вуза сегодня вызывает у Вас наибольшие опасения?)

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	организационная перестройка	461	46,81	45,65
	возможное снижение уровня заработной платы	349	35,45	34,57
	невозможность влияния на перемены	332	33,71	32,87
	сохранение заработной платы на прежнем уровне	279	28,27	27,57
	возможное сокращение штатных работников	254	25,76	25,12
	возможное снижение количества абитуриентов	243	24,60	23,99

Приложение

	неопределенность личной профессиональной карьеры	147	14,88	14,51
	проблемы совмещения корпоративной культуры вузов в составе УрФУ	133	13,50	13,16
	возможное увеличение объема и интенсивности работы	100	10,19	9,93
	ДРУГИЕ	29	2,90	2,83
	Итого ответивших:	986	236,05*	97,52**
Пропущенные	Нет данных	25		2,48
	Итого	1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 2,4.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 34.

Другие названные отрицательные переменные в вузе

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	снижение качества образования	3	12,04	0,32
	переход на бакалавриат	3	10,02	0,27
	вуз приватизируют	2	8,68	0,23
	незаинтересованность работы в вузе	2	5,69	0,15
	закрытость в принятии решений	1	4,39	0,12
	завышенные обязательства	1	4,39	0,12
	нет перспектив развития	1	4,39	0,12
	неграмотное слияние вузов	1	4,39	0,12
	потеря кадров	1	4,39	0,12
	снижение качества абитуриентов	1	4,34	0,12
	невозможность оставить талантливых выпускников на каф.	1	4,34	0,12

Кадровый потенциал современного вуза

	снижение эффективности в процессе перемен	1	3,72	0,10
	снижение профессионального уровня выпускников	1	3,72	0,10
	ориентир на получение прибыли	1	3,55	0,09
	возможно усиление бюрократии	1	3,53	0,09
	неадекватность руководства	1	3,53	0,09
	не финансир. исследования	1	3,37	0,09
	нестабильность управл. команды	1	3,37	0,09
	нет преемственности поколений	1	3,37	0,09
	дезорганизация работы	1	2,94	0,08
	ухудшение материально-технической базы	1	1,87	0,05
	убогая стратегия	0	0,00	0,00
	Итого ответивших:	27	100,00	2,66
Пропущенные	Нет данных	984		97,34
Итого		1011		100,00

Таблица 35.

Удовлетворены в целом тем, как решаются проблемы в вузе

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	полностью не удовлетворен	49	5,41	4,89
	скорее не удовлетворен	247	27,07	24,46
	чем-то удовлетворен, чем-то нет	528	57,78	52,20
	скорее удовлетворен	83	9,05	8,18
	полностью удовлетворен	6	0,69	0,62
	Итого ответивших:	913	100,00	90,35
Пропущенные	з.о.	79		7,82
	Нет данных	19		1,83
Итого		1011		100,00

* Среднее (индекс):-0,1374±0,0191

УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ В ПОДРАЗДЕЛЕНИИ

Таблица 36.

Общая оценка социально-психологического климата в коллективе

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	благополучный	672	72,71	66,49
	неблагополучный	252	27,29	24,96
	Итого ответивших:	925	100,00	91,44
Пропущен- ные	Нет данных	86		8,56
Итого		1011		100,00

* Среднее (индекс):0,727±0,023

Таблица 37.

Оценка социальной напряженности в подразделении

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	высокая (постоянно возникают конфликтные ситуации)	50	5,18	4,98
	средняя (конфликты иногда бывают, но разрешаются нормально)	393	40,39	38,88
	низкая (конфликты бывают крайне редко)	530	54,44	52,40
	Итого ответивших:	973	100,00	96,26
Пропущен- ные	Нет данных	38		3,74
Итого		1011		100,00

* Среднее (индекс):-0,493±0,030

Таблица 38.

Основные причины конфликтов в коллективе подразделения

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	повышенные нервно-психологические нагрузки, усталость от работы	293	42,15	28,96
	нет надежных критериев оценки и оплаты труда	259	37,24	25,58
	различия в уровне количества и качества выполнения работы разными сотрудниками	147	21,15	14,53
	особенности половозрастного состава коллектива	107	15,37	10,56
	группировки в коллективе	81	11,60	7,97
	необъективное отношение администрации к отдельным работникам	79	11,31	7,77
	проблемы обновления коллектива, адаптации новых работников в коллективе	62	8,93	6,14
	невнимание руководства к взаимоотношениям в коллективе	57	8,14	5,59
	конкуренция за хорошие рабочие места, должности, виды работы	42	6,09	4,18
	конфликтов нет	10	1,47	1,01
	Итого ответивших:	695	163,46*	68,70**
Пропущенные	з.о.	203		20,11
	Нет данных	113		11,19
	Итого	1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 1,6.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 39.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	удовлетворен	703	77,08	69,56
	профессией - да, должностью - нет	173	19,01	17,16
	профессией - нет, должностью - да	14	1,57	1,42
	не удовлетворен	21	2,34	2,11
	Итого ответивших:	912	100,00	90,25
Пропущенные	з.о.	82		8,07
	Нет данных	17		1,68
	Итого	1011		100,00

Таблица 40.

Основные причины неудовлетворенности работой

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	низкая оплата	637	64,27	62,96
	особых претензий нет	255	25,73	25,21
	низкий престиж	198	20,02	19,62
	отсутствие современных рабочих мест	158	15,91	15,59
	перегрузки	141	14,27	13,97
	не соответствующие условия труда	112	11,33	11,10
	нет перспектив карьерного роста	94	9,47	9,27
	плохую условия труда	60	6,07	5,95
	плохая организация труда	60	6,01	5,89
	зависимость от начальства	52	5,24	5,13
	нет возможностей для исслед. деятельности	48	4,90	4,80
	нет морального удовлетворения	45	4,54	4,45
	утрачен интерес к профессии	10	1,00	0,98
	бюрократия	5	0,50	0,49
	ненужность студентам, низкая посещаемость	4	0,44	0,43
	вид профессион. деятельности не соот- ветствует склонностям	4	0,37	0,36
	Итого ответивших:	990	190,06*	97,96**
Пропущенные	Нет данных	21		2,04
	Итого	1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 1,9.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ

Таблица 41.

Основные цели профессиональной деятельности

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	стать высококвалифицированным специалистом	521	54,49	51,53
	получать высокую заработную плату	460	48,14	45,52
	осваивать новые технологии, технику	313	32,73	30,95
	добиться уважения, почета в коллективе	218	22,79	21,55
	защитить диссертацию	179	18,67	17,66
	разработать уникальный проект, сделать важное изобретение, открытие	149	15,63	14,78
	иметь возможность ни от кого не зависеть, самостоятельно принимать решения	127	13,25	12,53
	иметь гарантию от возможной безработицы	116	12,08	11,42
	стать руководителем высокого уровня	97	10,15	9,60
	иметь свободное время для науки	57	5,94	5,61
	установить хорошие отношения с руководством	33	3,48	3,29
	чему-нибудь научить студентов	22	2,26	2,13
	быть нужным людям	21	2,21	2,09
	другое	4	0,46	0,44
	Итого ответивших:	956	242,28*	94,56**
Пропущенные	з.о.	2		0,15
	Нет данных	29		2,84
	Итого	1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 2,4.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 42.

Представления об основных ресурсах профессионального роста
(Сегодня успех в профессии, карьере зависит от...)

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	трудолюбие, работоспособность	523	52,76	51,77
	проф.мастерство	436	43,97	43,14
	связи, знакомства	346	34,87	34,21
	способности	254	25,58	25,10
	поддержка руководства	234	23,61	23,16
	удача, стечение обстоятельств	182	18,39	18,04
	физическое и психическое здоровье	149	15,02	14,74
	сильная воля	106	10,67	10,47
	материальные ресурсы	104	10,44	10,24
	уникальные компетенции	80	8,09	7,94
	возможности повышать квалификацию	78	7,90	7,75
	престижное образование	63	6,37	6,25
	поддержка влиятельных родственников	49	4,91	4,81
	хорошее знание ин.языка	26	2,57	2,53
	Итого ответивших:	992	265,15*	98,12**
Пропущен- ные	Нет данных	19		1,88
	Итого	1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 2,7.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 43.

Предпочитаемые направления профессионального развития

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	повышение квалификации в рамках профессии	560	58,07	55,43
	обмен опытом со специалистами из других вузов, предприятий отрасли	390	40,37	38,53

Кадровый потенциал современного вуза

	изучение новой технологии, техники, компьютерных программ	359	37,20	35,51
	освоение иностранного языка	322	33,41	31,89
	освоение новой специализации	135	13,97	13,34
	моя квалификация меня устраивает	73	7,54	7,19
	другое	16	1,65	1,58
	Итого ответивших:	965	192,20*	95,46**
Пропущенные	з.о.	31		3,04
	Нет данных	16		1,62
	Итого	1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 1,9.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 44.

Удовлетворенность сотрудников уровнем оплаты труда

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	заработок удовлетворяет и соответствует моему трудовому вкладу	136	14,07	13,45
	зарабатываю среднее, но считаю, что мой труд заслуживает большей оплаты	527	54,54	52,12
	заработок не удовлетворяет меня, считаю, что мой труд оценен не справедливо	303	31,39	30,00
	Итого ответивших:	966	100,00	95,56
Пропущенные	Нет данных	45		4,44
	Итого	1011		100,00

**Оценка КОЛИЧЕСТВА своего труда
в сравнении с другими работниками, выполняющими такую же работу**

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	значительно ниже	3	0,36	0,27
	немного ниже	21	2,82	2,08
	примерно также	391	52,55	38,68
	немного выше	176	23,69	17,44
	значительно выше	153	20,58	15,15
	Итого ответивших:	744	100,00	73,61
Пропущен- ные	з.о.	184		18,24
	Нет данных	82		8,14
	Итого	1011		100,00

* Среднее (индекс): $0,306 \pm 0,026$

**Оценка КАЧЕСТВА своего труда
в сравнении с другими работниками, выполняющими такую же работу**

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	значительно ниже	0	0,00	0,00
	немного ниже	22	3,12	2,15
	примерно также	349	49,99	34,51
	немного выше	191	27,37	18,90
	значительно выше	136	19,52	13,48
	Итого ответивших:	698	100,00	69,04
Пропущен- ные	з.о.	195		19,28
	Нет данных	118		11,68
	Итого	1011		100,00

* Среднее (индекс): $0,317 \pm 0,026$

Таблица 47.

Представления об основных факторах, влияющих на величину заработной платы

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	официальная квалификация, разряд, образование (по документам)	588	60,76	58,20
	фактическая (реальная) квалификация, способность выполнять работу определенной сложности	205	21,14	20,25
	личные заслуги: работать, соблюдение трудовой дисциплины, исполнительность	74	7,62	7,30
	отношения с руководством	65	6,69	6,41
	стаж работы	28	2,94	2,82
	отношения с коллективом, другими работниками	8	0,85	0,81
	Итого ответивших:	968	100,00	95,79
Пропущен- ные	Нет данных	43		4,21
Итого		1011		100,00

УРОВЕНЬ ПОТЕНЦИАЛЬНОЙ ТЕКУЧЕСТИ

Таблица 48.

Готовность повторить выбор профессии
(Если бы у Вас была возможность повернуть время
вспять, пришли бы Вы опять работать в вуз?)

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	да	877	90,49	86,76
	нет	92	9,51	9,12
	Итого ответивших:	969	100,00	95,88
Пропущен- ные	Нет данных	42		4,12
Итого		1011		100,00

Таблица 49.

Ближайшие профессиональные планы сотрудников

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	повысить квалификацию	552	57,04	54,64
	оставить все по- прежнему	294	30,33	29,06
	перейти на более высокую должность	103	10,58	10,14
	перейти на новое место работы	47	4,87	4,67
	сменить профессию	15	1,56	1,50
	Итого ответивших:	968	104,40*	95,79**
Пропущен- ные	Нет данных	43		4,21
	Итого	1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 1,0.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕРСОНАЛА

Таблица 50.

Желание заниматься научно-исследовательской работой

(Сложившаяся сегодня ситуация в вузе убеждает

вас в необходимости заниматься научно-исследовательской работой?)

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	да	558	61,21	55,23
	нет	354	38,79	35,00
	Итого ответивших:	912	100,00	90,22
Пропущен- ные	Нет данных	99		9,78
	Итого	1011		100,00

Таблица 51.

Стимулирование НИР непосредственным руководством

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	да	503	56,27	49,77
	нет	391	43,73	38,68
	Итого ответивших:	894	100,00	88,45
Пропущен- ные	Нет данных	117		11,55
	Итого	1011		100,00

Таблица 52.

Тип уже выполняемой научно-исследовательской работы

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	исследовательский	321	35,08	31,80
	не выполняю НИР	273	29,79	27,00
	теоретический	203	22,11	20,04
	экспериментальный	122	13,34	12,09
	комплексный	98	10,69	9,69
	технический	71	7,76	7,04
	конструкторский	32	3,52	3,19
	производственно- статистический	14	1,49	1,35
	Итого ответивших:	916	123,78*	90,64**
Пропущен- ные	Нет данных	95		9,36
	Итого	1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 1,2.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 53.

Предпочитаемые в будущем виды НИР

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	подготовка по результатам исследования статей, монографий	288	36,80	28,51
	экспериментальные исследования на моделях, макетах, стендах, опытных образцах, натуральных объектах	241	30,72	23,80
	решетно-теоретические исследования	222	28,28	21,91
	моделирование на ЭВМ	205	26,17	20,28
	технологическими исследования	147	18,71	14,50
	работа консультанта на предприятиях	138	17,65	13,67
	подготовка и выступления с лекциями	125	15,99	12,39

Приложение

	преподавание в вузах страны и за рубежом	122	15,58	12,07
	экономические исследования	119	15,23	11,80
	социологические исследования	70	8,97	6,95
	исследования производственных подразделений	50	6,44	4,99
	исследования путем конструирования	40	5,15	3,99
	составление научно-технического отчета	39	4,97	3,85
	не хочу заниматься НИР	34	4,30	3,33
	другие	8	1,01	0,78
	Итого ответивших:	783	235,95*	77,49**
Пропущенные	з.о.	134		13,24
	Нет данных	94		9,27
	Итого	1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 2,4.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 54.

Оценка состояния НИР в вузе

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	лучше, чем в вузах города	89	20,72	8,76
	также	245	57,37	24,26
	хуже	94	21,91	9,26
	Итого ответивших:	427	100,00	42,28
Пропущенные	з.о.	493		48,80
	Нет данных	90		8,92
	Итого	1011		100,00

* Среднее (индекс):-0,012±0,057

СТЕПЕНЬ ВНЕДРЕНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Таблица 55.

Предлагаемые варианты решения проблемы преподавания
на иностранном языке

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	преподаватель должен выучить язык самостоятельно	99	11,79	9,84
	университет должен организовать курсы иностранного языка для преподавателей	582	69,04	57,60
	не нужно вообще учить иностраный язык, пусть иностраные студенты учат русский язык	127	15,10	12,60
	считаю занятия на иностранном языке в РФ нарушением конституционных норм	83	9,87	8,23
	основные занятия вести на русском	1	0,13	0,11
	по личной потребности	3	0,30	0,25
	синхронный переводчик	3	0,40	0,33
	интенсивные курсы	1	0,11	0,09
	зарубежные стажировки	4	0,47	0,39
	изучать в школе и институте	2	0,23	0,19
	повышение квалификации	2	0,29	0,24
	часть предметов вести на русском языке	1	0,11	0,09
	по желанию за счет вуза	1	0,12	0,10
	курсы в вузе на льготных условиях	2	0,24	0,20
	создать среду общения	1	0,12	0,10
	Итого ответивших:	843	108,31*	83,42**
Пропущен- ные	з.о.	92		9,11
	Нет данных	77		7,58
	Итого	1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 1,1.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Степень владения иностранным языком

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	владею иностранным языком совершенно свободно	44	4,68	4,39
	могу вести занятия на иностранном языке	65	6,89	6,47
	могу разговаривать на профессиональные темы	164	17,31	16,25
	могу разговаривать на бытовые темы	327	34,50	32,39
	могу переписываться с коллегами на иностранном языке	222	23,41	21,98
	могу читать научную литературу на иностранном языке	444	46,78	43,92
	не могу делать ничего из выше перечисленного	267	28,17	26,45
	Итого ответивших:	949	161,74*	93,88**
Пропущен- ные	Нет данных	62		6,12
	Итого	1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 1,6.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 57.

Степень готовности вести занятия на ин. языке

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	уже имею опыт ведения занятий на иностранном языке	36	4,49	3,56
	готов	36	4,52	3,58
	почти готов	95	11,82	9,38
	скорее не готов	221	27,54	21,85
	совершенно не готов	414	51,64	40,98
	Итого ответивших:	802	100,00	79,35
Пропущен- ные	з.о.	124		12,24
	Нет данных	85		8,40
	Итого	1011		100,00

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

Таблица 58.

Оценка уровня профессиональной подготовки молодых преподавателей

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	профессиональная подготовка молодых преподавателей сегодня не хуже, а то и лучше, чем у опытных сотрудников	60	7,50	5,96
	молодые преподаватели имеют квалификацию соответствующую их возрасту и стажу работы	572	71,09	56,53
	уровень профессиональной подготовки молодых преподавателей ниже, чем должен быть	172	21,41	17,03
	Итого ответивших:	804	100,00	79,53
Пропущенные	з.о.	150		14,81
	Нет данных	57		5,67
	Итого	1011		100,00

Таблица 59.

Представление об основных путях привлечения в вуз молодых специалистов

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	заинтересовать материально	833	85,44	82,35
	сформировать чувство гордости за вуз	85	8,69	8,38
	привить чувство принадлежности к научной школе	107	10,98	10,59
	создать привлекательную социально-психологическую атмосферу	180	18,46	17,80

Приложение

	предоставить возможность научного творчества	344	35,25	33,98
	предоставить экспериментальную базу для исследований	248	25,49	24,57
	обеспечить возможность защиты кандидатской диссертации	289	29,61	28,54
	предложить привлекательный социальный пакет	270	27,66	26,66
	предоставить льготное жилье	603	61,92	59,69
	убедить в высоком престиже профессии, имидже вуза	139	14,31	13,79
	сформировать установку на общественнозначимую деятельность	15	1,59	1,53
	различного рода награды	10	1,06	1,03
	Итого ответивших:	975	320,48*	96,39**
Пропущенные	з.о.	21		2,04
	Нет данных	16		1,57
Итого		1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 3,2.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 60.

Оценка наличия реальной возможности карьерного роста молодых специалистов в вузе

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	есть	149	16,48	14,78
	скорее есть	419	46,22	41,45
	скорее нет	277	30,56	27,41
	нет	61	6,75	6,05
	Итого ответивших:	907	100,00	89,70
Пропущенные	з.о.	88		8,74
	Нет данных	16		1,57
Итого		1011		100,00

* Среднее (индекс):0,176±0,033

ФУНКЦИОНАЛЬНО-КОМПЕТЕНТНОСТНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

Таблица 61.

Представление об основных источниках формирования кадров
(Университет будущего, должен формировать кадры за счет...)

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	"выращивания" собственных выпускников	661	69,99	65,37
	штатных преподавателей- профессионалов со стажем работы в вузе	614	64,99	60,70
	совместителей из числа наиболее подготовленных для преподавания практиков	301	31,90	29,79
	аккумуляции высокоэффективных профессионалов	292	30,98	28,93
	совместителей из числа высококвалифицированны х преподавателей зарубежных вузов	170	18,05	16,86
	совместителей из числа высококвалифицированны х преподавателей отечественных вузов	140	14,78	13,80
	формирования и развития научных школ	5	0,54	0,50
	конкурентная заработная плата - основа конкурентной системы	2	0,23	0,22
	мотивации сотрудников	1	0,10	0,09
	Итого ответивших:	944	231,56*	93,39**
Пропущен- ные	з.о.	46		4,54
	Нет данных	24		2,40
	Итого	1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 2,3.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 62.

Представление об идеальной кадровой структуре преподавателей вуза

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	преподаватели со стажем педагогической работы	758	85,43	74,94
	кадровое ядро должны составлять практики и зарубежные преподаватели, штатные преподаватели должны обеспечивать базовую подготовку	25	2,81	2,46
	преподаватели с опытом практической работы	104	11,77	10,32
	Итого ответивших:	887	100,00	87,72
Пропущенные	з.о.	75		7,45
	Нет данных	49		4,83
	Итого	1011		100,00

Таблица 63.

Период последнего повышения квалификации

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	в течение последних 5 лет	668	67,73	66,08
	более чем 5 лет назад	201	20,34	19,84
	никогда	118	11,93	11,64
	Итого ответивших:	986	100,00	97,56
Пропущенные	Нет данных	25		2,44
	Итого	1011		100,00

Таблица 64.

Предпочтительный порядок занятия должности: Декан

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	по результатам выборов в коллективе	305	33,59	30,13
	по результатам выборов на учебном совете факультета	338	37,21	33,39
	по результатам выборов на учебном совете университета	187	20,60	18,48
	назначением вышестоящего руководства	101	11,16	10,01
	Итого ответивших:	907	102,56*	89,71**
Пропущенные	Нет данных	104		10,29
	Итого	1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 1,0.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 65.

Представления о мерах улучшения качества работы преподавателя

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	увеличение уровня оплаты труда	694	77,09	68,68
	материальное стимулирование научно-исследовательской работы	358	39,75	35,42
	обеспечение необходимого для занятий оборудования	292	32,36	28,84
	снижение аудиторной нагрузки	235	26,09	23,24
	снижение общей нагрузки	189	21,02	18,73
	создание условий для творческой работы	182	20,24	18,03
	создание современных рабочих мест	171	19,04	16,96
	сделать обучение более наглядным (привлечение новых информационных технологий)	170	18,88	16,82
	привлечение к преподаванию специалистов-практиков	135	14,96	13,33
	обеспечение наличия актуальной учебной литературы	106	11,77	10,48
	обеспечение наличия рабочих мест преподавателям	46	5,14	4,58
	другое	11	1,27	1,13
	Итого ответивших:	901	287,60*	89,10**
Пропущенные	з.о.	48		4,72
	Нет данных	64		6,37
	Итого	1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 2,9.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 66.

Предпочтительный порядок занятия должности: Заведующий кафедрой

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	по результатам выборов в коллективе	455	50,11	45,05
	по результатам выборов на учебном совете факультета	338	37,18	33,43
	по результатам выборов на учебном совете университета	61	6,74	6,06
	назначением выше-стоящего руководства	64	7,09	6,37
	Итого ответивших:	909	101,13*	89,90**
Пропущенные	Нет данных	102		10,10
	Итого	1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 1,0.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 67.

Предпочтительный порядок занятия должности: Начальник отдела

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	по результатам выборов в коллективе	177	19,74	17,50
	по результатам выборов на учебном совете факультета	50	5,54	4,91
	по результатам выборов на учебном совете университета	92	10,30	9,13
	назначением выше-стоящего руководства	577	64,42	57,09
	Итого ответивших:	896	100,00	88,63
Пропущенные	Нет данных	115		11,37
	Итого	1011		100,00

Таблица 68.

Приоритетные основания при занятии должности: Декан

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	базовое высшее профессиональное образование	214	24,13	21,13
	наличие кандидатской степени	172	19,40	16,99
	наличие докторской степени	496	56,02	49,05
	стаж работы в структурном подразделении	586	66,23	57,99
	Итого ответивших:	885	165,77*	87,57**
Пропущенные	Нет данных	126		12,43
Итого		1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 1,7.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 69.

Приоритетные основания при занятии должности: Заведующий кафедрой

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	базовое высшее профессиональное образование	224	25,21	22,13
	наличие кандидатской степени	307	34,55	30,33
	наличие докторской степени	399	44,95	39,45
	стаж работы в структурном подразделении	502	56,51	49,61
	Итого ответивших:	887	161,22*	87,77**
Пропущенные	Нет данных	124		12,23
Итого		1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 1,6.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 70.

Приоритетные основания при занятии должности: Начальник отдела

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	базовое высшее профессиональное образование	469	53,68	46,40
	наличие кандидатской степени	108	12,38	10,70
	наличие докторской степени	35	4,01	3,46
	стаж работы в структурном подразделении	605	69,26	59,87
	Итого ответивших:	874	139,32*	86,44**
Пропущенные	Нет данных	137		13,56
Итого		1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 1,4.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

ЛИЧНОСТНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТНИКУ ВУЗА

Таблица 71.

**Представления об основных качествах,
необходимых работнику современного вуза**

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	глубокие профессиональные знания	595	60,00	58,87
	умение и желание учиться	508	51,20	50,23
	порядочность, честность	458	46,14	45,27
	профессионализм, работоспособность	439	44,25	43,41
	общительность, коммуникабельность, умение работать с людьми	435	43,83	43,00
	интеллигентность	406	40,96	40,18
	инициативность, чувство нового, постоянный творческий поиск	402	40,49	39,73

Кадровый потенциал современного вуза

	дисциплинированность, организованность, исполнительность	296	29,85	29,28
	трудолюбие, высокая трудоспособность	246	24,76	24,29
	четкая организация своей работы, культура труда	223	22,53	22,11
	опыт	178	17,95	17,61
	интуиция	134	13,56	13,30
	деловая хватка, чутье, предприимчивость	130	13,16	12,91
	знание законов и правовая грамотность	116	11,66	11,44
	умение концентрировать силы на основной проблеме, не поддаваться течучке	106	10,74	10,53
	самостоятельность, независимость	82	8,26	8,10
	ориентация на карьеру, настойчивость, честолюбие, упорство, деловитость	65	6,51	6,38
	пренебрежение моралью, наглость, хитрость, зависть, железная хватка, ловкость, приспособленчество	7	0,69	0,68
	Итого ответивших:	992	486,53*	98,11**
Пропущенные	з.о.	6		0,62
	Нет данных	13		1,27
	Итого	1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 4,9.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

**Представления о степени соответствия
работника требованиям современных социально-экономических условий**

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	да, во всем	17	1,75	1,69
	в основном, да	309	31,63	30,59
	отчасти	584	59,73	57,77
	не соответствует по ключевым параметрам	53	5,38	5,20
	категорически, нет	15	1,52	1,47
	Итого ответивших:	978	100,00	96,71
Пропущен- ные	Нет данных	33		3,29
	Итого	1011		100,00

* Среднее (индекс): $0,134 \pm 0,016$

Представления об условиях, необходимых для повышения качества труда

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	овладение новыми информационными технологиями	353	37,59	34,92
	участие в научно- исследовательской работы	280	29,77	27,66
	повышение обще- профессиональной и педагогической квалификации	262	27,85	25,87
	знание и владение инно- вационными образо- вательными технологиями	190	20,28	18,84
	актуальная учебная литература и современная материально-техническая база, лаборатории	184	19,57	18,18
	самостоятельность в содержании преподавания	163	17,39	16,16
	знание иностранных языков	153	16,33	15,17
	умение использовать практический опыт в образовательном процессе	141	15,01	13,94

Кадровый потенциал современного вуза

	умение использовать результаты научных исследований и открытий в образовательном процессе	125	13,33	12,38
	повышение заработной платы	10	1,11	1,03
	личная заинтересованность быть достойным преподавателем	7	0,75	0,70
	заинтересованность студентов	3	0,37	0,34
	снижение учебной нагрузки	3	0,33	0,30
	обмен опытом с иностранными специалистами	1	0,13	0,12
	объединение технической и гуманитарной составляющих	1	0,13	0,12
	Итого ответивших:	939	199,92*	92,90**
Пропущенные	з.о.	83		8,24
	Нет данных	30		3,01
Итого		1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 2,0.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 74.

Представления об основных стимулах повышения качества труда преподавателей

	Варианты ответа	Число ответивших	% от числа ответивших	% от общего числа опрошенных
Валидные	интерес к преподаваемому предмету	493	53,78	48,80
	достойное вознаграждение	462	50,36	45,70
	педагогические способности	323	35,21	31,95
	мотивированные на учебу студенты	290	31,57	28,65
	возможность заниматься наукой	267	29,10	26,41
	возможность самореализации	212	23,16	21,02

Приложение

	работа со студентами	198	21,63	19,63
	комфортные условия труда	175	19,09	17,33
	общение в творческом коллективе	133	14,53	13,19
	отпуск в 56 дней	128	13,95	12,66
	социальная защита со стороны администрации вуза	110	12,04	10,93
	престижная профессия	98	10,66	9,67
	потребность передать опыт	63	6,91	6,27
	признание заслуг окружающими	51	5,55	5,04
	независимость труда от внешних факторов	40	4,36	3,96
	подготовка аспирантов	1	0,13	0,12
	добросовестное отношение к обязанностям	1	0,10	0,09
	совесть	1	0,09	0,08
	Итого ответивших:	918	332,21*	90,75**
Пропущенные	з.о.	54		5,36
	Нет данных	39		3,88
	Итого	1011		100,00

* Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на 1 опрошенного 3,3.

** В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 75.

Табличный вопрос Удовлетворенность деятельностью факультета
Частота+%/ от числа ответивших

№	Подвопросы:	не удовлет- ворен	скорее не удовлетворен	чем-то удовлетворен, чем-то нет	скорее удовлет- ворен	полностью удовлетворен	Индекс*	Стд. откл.:	Итого:
1	распределением учебной нагрузки	6 (0,76%)	40 (5,27%)	168 (21,87%)	339 (44,20%)	214 (27,91%)	0,47	0,44	768 (100,00%)
2	организацией учебного процесса (расписанием)	21 (2,63%)	74 (9,42%)	223 (28,22%)	289 (36,64%)	182 (23,10%)	0,34	0,51	789 (100,00%)
3	методическим обеспечением учебного процесса	26 (3,27%)	103 (13,15%)	261 (33,15%)	314 (39,96%)	82 (10,47%)	0,21	0,48	787 (100,00%)
4	порядком участия в различного рода конференциях	33 (4,30%)	116 (15,00%)	243 (31,56%)	289 (37,46%)	90 (11,68%)	0,19	0,51	771 (100,00%)
5	организацией воспитательной работой со студентами	43 (5,58%)	116 (14,92%)	255 (32,84%)	277 (35,70%)	85 (10,96%)	0,16	0,52	777 (100,00%)
6	корпоративной культурой (проведением мероприятий, моральные поощрения)	63 (7,65%)	129 (15,69%)	278 (33,86%)	260 (31,67%)	91 (11,12%)	0,11	0,54	820 (100,00%)
7	организацией повышения квалификации преподавателей, стажировок обмена опытом	65 (8,25%)	164 (20,65%)	231 (29,11%)	231 (29,17%)	102 (12,82%)	0,09	0,57	793 (100,00%)
8	порядком назначения сотрудников на руководящие, ответственные должности	75 (10,61%)	90 (12,68%)	269 (37,78%)	223 (31,43%)	53 (7,50%)	0,06	0,54	711 (100,00%)

Приложение

9	материально-техническим обеспечением учебного процесса	108 (13,29%)	229 (28,16%)	277 (34,10%)	153 (18,79%)	46 (5,65%)	-0,12	0,54	812 (100,00%)
10	организацией научной работы	106 (15,84%)	206 (30,67%)	195 (29,09%)	135 (20,08%)	29 (4,32%)	-0,17	0,55	671 (100,00%)
11	формированием кадрового потенциала /меры по удержанию молодых сотрудников, их продвижению/	188 (23,65%)	216 (27,21%)	244 (30,74%)	125 (15,75%)	21 (2,65%)	-0,27	0,55	795 (100,00%)
12	материально-техническим обеспечением научной работы	187 (26,14%)	225 (31,43%)	176 (24,61%)	106 (14,81%)	22 (3,00%)	-0,31	0,56	717 (100,00%)
13	вопросами оплаты труда сотрудников, материального стимулирования	285 (32,84%)	272 (31,35%)	229 (26,35%)	70 (8,12%)	12 (1,35%)	-0,43	0,50	868 (100,00%)

* Индекс измерялся от -1 полностью не удовлетворен до +1 полностью удовлетворен

Таблица 76

Табличный вопрос Удовлетворенность деятельностью различных служб
Частота+%/от числа ответивших

№	Подвопросы:	не удовлетворен	скорее не удовлетворен	чем-то удовлетворен, чем-то нет	скорее удовлетворен	полностью удовлет- ворен	Индекс:	Стд. откл.:	Итого:
1	Отдел докторантуры и аспирантуры	6 (1,13%)	24 (4,78%)	129 (25,53%)	233 (45,96%)	115 (22,60%)	0,63	0,59	507 (100,00%)
2	Библиотека	5 (0,66%)	14 (1,83%)	112 (15,12%)	330 (44,51%)	281 (37,88%)	0,59	0,40	741 (100,00%)
3	Управление кадрами	11 (1,34%)	21 (2,52%)	164 (19,89%)	345 (41,80%)	284 (34,45%)	0,53	0,44	825 (100,00%)
4	Отдел правового обеспечения	22 (4,87%)	50 (11,02%)	125 (27,59%)	187 (41,10%)	70 (15,42%)	0,41	0,75	455 (100,00%)
5	Административный отдел	17 (2,58%)	34 (5,07%)	169 (25,32%)	308 (46,12%)	140 (20,91%)	0,39	0,46	668 (100,00%)
6	Редакционно-издательский отдел	14 (2,13%)	60 (9,26%)	161 (24,91%)	290 (44,88%)	122 (18,82%)	0,35	0,48	646 (100,00%)
7	Приемная комиссия	19 (3,25%)	46 (7,93%)	137 (23,46%)	284 (48,60%)	98 (16,75%)	0,34	0,48	583 (100,00%)
8	Бухгалтерия	22 (2,79%)	55 (6,93%)	229 (28,98%)	363 (45,81%)	123 (15,49%)	0,32	0,46	792 (100,00%)
9	Интернет-зал	15 (4,61%)	17 (5,31%)	106 (32,37%)	130 (39,74%)	59 (17,97%)	0,31	0,50	328 (100,00%)
10	Спорткомплекс	23 (6,07%)	37 (9,69%)	97 (25,12%)	141 (36,64%)	87 (22,48%)	0,30	0,56	386 (100,00%)
11	Отдел по внеучебной работе со студентами	20 (3,79%)	53 (10,15%)	153 (29,36%)	212 (40,83%)	83 (15,87%)	0,27	0,50	520 (100,00%)
12	Учебно-методическое управление	15 (2,41%)	60 (9,93%)	199 (32,73%)	244 (40,15%)	90 (14,77%)	0,27	0,47	607 (100,00%)

13	Центр аудиовизуальных технологий и полиграфии	12 (3,27%)	36 (10,15%)	119 (33,30%)	134 (37,51%)	56 (15,76%)	0,26	0,49	356 (100,00%)
14	Планово-финансовое управление	32 (5,03%)	83 (13,09%)	215 (33,82%)	239 (37,70%)	66 (10,37%)	0,18	0,50	634 (100,00%)
15	Отдел международных связей	25 (6,61%)	53 (13,84%)	115 (29,72%)	146 (37,97%)	46 (11,86%)	0,17	0,53	385 (100,00%)
16	Научно-исследовательская часть	22 (8,62%)	31 (12,06%)	80 (31,49%)	87 (34,15%)	35 (13,69%)	0,16	0,56	255 (100,00%)
17	Отдел организации практик	37 (8,32%)	64 (14,26%)	126 (27,92%)	164 (36,31%)	59 (13,20%)	0,16	0,56	451 (100,00%)
18	Служба информации и связей с общественностью	23 (5,71%)	53 (13,29%)	147 (36,88%)	138 (34,56%)	38 (9,55%)	0,14	0,50	399 (100,00%)
19	Ректорат	37 (6,12%)	86 (14,43%)	229 (38,27%)	189 (31,57%)	58 (9,61%)	0,12	0,51	599 (100,00%)
20	Служба безопасности	65 (8,68%)	77 (10,35%)	307 (41,25%)	205 (27,62%)	90 (12,10%)	0,12	0,54	743 (100,00%)
21	Управления информатизации	36 (8,90%)	60 (14,84%)	139 (34,17%)	121 (29,90%)	49 (12,19%)	0,11	0,56	405 (100,00%)
22	Профком сотрудников	85 (12,25%)	109 (15,65%)	216 (31,20%)	207 (29,89%)	76 (11,02%)	0,06	0,59	694 (100,00%)
23	Студгородк	37 (9,34%)	70 (17,84%)	157 (40,05%)	92 (23,46%)	36 (9,30%)	0,03	0,54	393 (100,00%)
24	Инспекционный отдел	79 (12,11%)	122 (18,76%)	223 (34,21%)	143 (21,84%)	85 (13,08%)	0,03	0,59	653 (100,00%)
25	Поликлиника и здравпункты	98 (15,63%)	109 (17,35%)	166 (26,41%)	187 (29,68%)	69 (10,93%)	0,01	0,62	629 (100,00%)
26	Отдел по трудоустройству выпускников	82 (20,36%)	100 (24,72%)	102 (25,17%)	94 (23,15%)	27 (6,61%)	-0,15	0,61	404 (100,00%)
27	Отдел капитального строительства	88 (21,50%)	93 (22,71%)	131 (31,78%)	83 (20,21%)	16 (3,80%)	-0,19	0,57	411 (100,00%)

* Индекс измерялся от -1 полностью не удовлетворен до +1 полностью удовлетворен

Таблица 77.

Табличный вопрос Удовлетворенность решением вопросов по НИР
Частота+%, от числа ответивших

№	Подвопросы:	вполне удовлетворен	в общем удовлетворен	не удовлетворен	Итого:
1	Отношения с коллегами по НИР	242 (51,20%)	202 (42,80%)	28 (6,00%)	472 (100,00%)
2	Отношение с руководителем НИР	218 (47,20%)	206 (44,42%)	39 (8,38%)	463 (100,00%)
3	Своя роль в выполнении НИР	172 (35,84%)	256 (53,34%)	52 (10,82%)	480 (100,00%)
4	Содержание НИР	165 (33,93%)	271 (55,83%)	50 (10,24%)	485 (100,00%)
5	Возможность внедрения результатов НИР	61 (12,87%)	230 (48,66%)	182 (38,47%)	472 (100,00%)
6	Техническое оснащение НИР	67 (14,19%)	197 (41,52%)	210 (44,29%)	474 (100,00%)
7	Материальное вознаграждение за НИР	54 (11,25%)	176 (36,80%)	248 (51,95%)	478 (100,00%)

Таблица 78.

Табличный вопрос Важность при оценке профессионализма преподавателя
Частота+%, от числа ответивших

№	Подвопросы:	1 бал	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	Индекс:	Стд. откл.:	Итого:
1	Глубокое знание предмета	0 (0,00%)	2 (0,23%)	23 (2,64%)	146 (16,42%)	717 (80,71%)	4,78	0,49	888 (100,00%)
2	Отличное знание предмета	10 (1,10%)	2 (0,22%)	23 (2,65%)	176 (20,05%)	667 (75,97%)	4,70	0,64	878 (100,00%)
3	Умение увлечь, заинтересовать предметом	2 (0,19%)	6 (0,66%)	48 (5,38%)	229 (25,83%)	602 (67,93%)	4,61	0,64	887 (100,00%)
4	Умение передавать научные знания студентам	0 (0,00%)	5 (0,57%)	44 (5,00%)	271 (30,72%)	562 (63,71%)	4,58	0,62	883 (100,00%)
5	Умение контактировать со студенческой аудиторией	3 (0,30%)	9 (0,99%)	77 (8,58%)	280 (31,34%)	526 (58,80%)	4,47	0,72	895 (100,00%)
6	Умение обобщать и анализировать материал	4 (0,41%)	13 (1,43%)	84 (9,53%)	336 (38,14%)	445 (50,49%)	4,37	0,75	881 (100,00%)

Приложение

7	Уровень ответственности в выполнении своих должностных обязанностей	4 (0,49%)	8 (0,93%)	97 (10,93%)	376 (42,37%)	401 (45,28%)	4,31	0,74	886 (100,00%)
8	Работоспособность	2 (0,23%)	15 (1,69%)	125 (14,18%)	352 (39,84%)	389 (44,06%)	4,26	0,78	884 (100,00%)
9	Уровень образования (научная степень)	12 (1,31%)	35 (3,94%)	119 (13,27%)	295 (32,97%)	434 (48,51%)	4,23	0,92	895 (100,00%)
10	Доброжелательность к студентам	6 (0,64%)	21 (2,37%)	149 (16,96%)	308 (35,04%)	396 (44,99%)	4,21	0,85	880 (100,00%)
11	Наличие творческой составляющей в работе	4 (0,48%)	22 (2,46%)	143 (16,19%)	372 (41,99%)	344 (38,87%)	4,16	0,82	885 (100,00%)
12	Исполнительность и дисциплинированность	4 (0,49%)	29 (3,25%)	157 (17,83%)	349 (39,57%)	343 (38,86%)	4,13	0,85	882 (100,00%)
13	Харизма, особые личные психологические качества	7 (0,84%)	30 (3,35%)	180 (20,39%)	347 (39,29%)	319 (36,13%)	4,07	0,88	884 (100,00%)
14	Умение решать нестандартные задачи	7 (0,82%)	31 (3,50%)	187 (21,26%)	362 (41,22%)	291 (33,20%)	4,02	0,87	878 (100,00%)
15	Посещаемость студентами занятий	38 (4,36%)	79 (8,99%)	257 (29,29%)	304 (34,61%)	200 (22,75%)	3,62	1,06	878 (100,00%)
16	Стаж работы (от 10 лет)	48 (5,46%)	111 (12,68%)	285 (32,49%)	269 (30,68%)	164 (18,68%)	3,44	1,10	877 (100,00%)
17	Уровень успеваемости студентов по его предметам	32 (3,62%)	110 (12,49%)	321 (36,47%)	295 (33,48%)	123 (13,94%)	3,42	0,99	881 (100,00%)
18	Участие в научно-исследовательской работе	56 (6,36%)	172 (19,60%)	275 (31,35%)	256 (29,19%)	118 (13,50%)	3,24	1,11	878 (100,00%)
19	Наличие сертификатов, дипломов, патентов	75 (8,81%)	126 (14,75%)	283 (32,27%)	256 (30,07%)	112 (13,11%)	3,24	1,13	852 (100,00%)
20	Общее количество публикаций	74 (8,49%)	154 (17,60%)	335 (38,17%)	236 (26,86%)	78 (8,88%)	3,10	1,06	877 (100,00%)
21	Количество публикаций в зарубежных изданиях	135 (15,43%)	211 (24,20%)	284 (32,48%)	184 (21,09%)	59 (6,80%)	2,80	1,14	874 (100,00%)

* Индекс измерялся от 1 (низкая оценка) до 5 баллов (высокая оценка)

Таблица 79.

Табличный вопрос Рейтинг приоритетов деятельности заведующего кафедрой
Частота+%/ от числа ответивших

№	Подвопросы:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Индекс:	Стд. откл.:	Итого:
1	разработка стратегии развития кафедры	625 (75,16%)	76 (9,17%)	29 (3,54%)	18 (2,16%)	19 (2,34%)	22 (2,66%)	17 (1,99%)	7 (0,85%)	6 (0,70%)	12 (1,43%)	1,82	1,88	832 (100,00%)
2	решение вопросов материально-технического обеспечения деятельности кафедры	208 (25,97%)	168 (21,05%)	115 (14,37%)	81 (10,10%)	70 (8,82%)	60 (7,51%)	31 (3,85%)	28 (3,56%)	28 (3,55%)	10 (1,23%)	3,40	2,37	799 (100,00%)
3	организация и оптимизация учебного процесса, контроль за выполнением всех видов учебных занятий	199 (24,27%)	194 (23,63%)	83 (10,16%)	59 (7,22%)	60 (7,34%)	53 (6,48%)	42 (5,10%)	58 (7,05%)	35 (4,23%)	37 (4,51%)	3,82	2,79	820 (100,00%)
4	организация учебно-методической работы, стимулирование преподавателей на создание авторских курсов по дисциплинам кафедры	157 (19,44%)	142 (17,56%)	117 (14,50%)	87 (10,82%)	68 (8,39%)	58 (7,25%)	69 (8,53%)	54 (6,75%)	37 (4,56%)	18 (2,20%)	4,04	2,60	807 (100,00%)
5	организация использования преподавателями педагогических методов и педагогических средств, обеспечивающих высокое качество учебного процесса, обеспечение возможности использования в учебном процессе новых информационных технологий	133 (16,38%)	186 (22,86%)	104 (12,80%)	73 (8,97%)	67 (8,24%)	63 (7,73%)	64 (7,86%)	39 (4,84%)	53 (6,51%)	31 (3,81%)	4,14	2,72	814 (100,00%)

6	организация научной работы, поиск и привлечение госбюджетных и хозяйственных НИР	189 (23,15%)	127 (15,57%)	105 (12,86%)	66 (8,11%)	67 (8,23%)	57 (7,02%)	75 (9,15%)	52 (6,31%)	46 (5,64%)	32 (3,96%)	4,14	2,80	817 (100,00%)
7	создание на кафедре условий для формирования у студентов компетенций, обеспечивающих успешность в профессиональной деятельности	161 (19,72%)	156 (19,20%)	72 (8,79%)	64 (7,81%)	56 (6,92%)	81 (9,99%)	62 (7,62%)	62 (7,65%)	66 (8,09%)	34 (4,21%)	4,40	2,90	815 (100,00%)
8	привлечение к работе на кафедре молодых специалистов, планирование повышения квалификации и научной карьеры преподавателей кафедры	169 (20,65%)	130 (15,86%)	67 (8,16%)	56 (6,85%)	64 (7,88%)	67 (8,17%)	56 (6,87%)	75 (9,22%)	94 (11,45%)	40 (4,89%)	4,66	3,04	817 (100,00%)
9	привлечение к работе на кафедре профессионалов-практиков	133 (16,41%)	142 (17,60%)	55 (6,81%)	68 (8,43%)	61 (7,51%)	48 (5,99%)	68 (8,41%)	93 (11,51%)	70 (8,65%)	70 (8,67%)	4,95	3,09	809 (100,00%)
10	работа по улучшению социально-психологического климата в коллективе	149 (18,33%)	136 (16,68%)	49 (6,02%)	43 (5,32%)	35 (4,24%)	40 (4,86%)	57 (6,95%)	60 (7,38%)	78 (9,51%)	169 (20,72%)	5,42	3,50	815 (100,00%)

* Индекс отражает место, на которое в среднем поставили данный приоритет – От 1 самый важный до 10 самый не важный

ТАБЛИЦЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ОТВЕТОВ ПО ППС/АУП

Итого опрошенных сотрудников 1011

Таблица 1.

Структура ППС/АУП

Варианты ответа	Число ответивших	% от общего числа опрошенных
АУП	286	28,29
ППС	725	71,71
Итого:	1011	100,00

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА

Таблица 2.

Пол * Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Пол	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
мужской	29,37	54,78	47,41
женский	70,63	45,22	52,59
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 25 из 1011 объектов (2,44%).

** Коэффициент F [-1...+1]: -0,231, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 3.

Количество полных лет * Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Количество полных лет	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Среднес:	44,03	47,80	46,68
21=26	8,39	8,21	8,26
26=31	9,44	9,62	9,57
31=36	9,44	8,93	9,08
36=41	16,08	9,69	11,61
41=46	11,89	7,45	8,78
46=51	9,09	10,91	10,37
51=56	11,19	10,16	10,47
56=61	14,34	13,43	13,70
61=66	8,74	8,38	8,49
66=71	0,70	6,13	4,51
71=76	0,70	4,83	3,59
76=81	0,00	1,49	1,05
81=84	0,00	0,76	0,53
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 55 из 1011 объектов (5,48%).

** Коэффициент Крамера [0...1]: 0,209, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 4.

Возрастной интервал 5 лет * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Возрастной интервал 5 лет	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Среднее:	44,077	47,886	46,746
до 25	6,29	4,59	5,10
25-29	8,39	10,68	9,99
30-34	10,84	9,06	9,59
35-39	13,64	9,77	10,93
40-44	13,64	8,45	10,01
45-49	9,09	9,94	9,69
50-54	11,54	10,38	10,73
55-59	14,69	10,57	11,80
60-64	10,49	13,34	12,49
65-69	0,00	3,44	2,41
70-74	1,40	6,65	5,08
75-79	0,00	2,36	1,65
80 и старше	0,00	0,76	0,53
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 55 из 1011 объектов (5,48%). ** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,218, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 5.

Возрастной интервал 10 лет * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Возрастной интервал 10 лет	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
до 30	14,69	15,26	15,09
30-39	24,48	18,83	20,52
40-49	22,73	18,40	19,69
50-59	26,22	20,96	22,53
60 и старше	11,89	26,56	22,17
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 55 из 1011 объектов (5,48%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,168, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 6.

Возрастная группа (классическая) * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Возрастная группа (классическая)	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
молодежь (до 30)	14,69	15,26	15,09
средний возраст (30-54)	58,74	47,60	50,94
старший возраст (55 и старше)	26,57	37,13	33,97
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 55 из 1011 объектов (5,48%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,110, вероятность ошибки: 1,00%

Таблица 7.

Возрастная группа (преподаватели) * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Возрастная группа (преподаватели)	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
молодежь (до 35)	25,52	24,32	24,68
средний возраст (35-59)	62,59	49,12	53,15
старший возраст (60 и старше)	11,89	26,56	22,17
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 55 из 1011 объектов (5,48%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,166, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 8.

Половозрастная группа (классическая) * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Половозрастная группа (классическая)	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
молодые мужчины	2,80	7,54	6,12
мужчины среднего возраста	15,73	20,03	18,74
мужчины старшего возраста	10,84	27,75	22,68
молодые женщины	11,89	7,76	8,99
женщины среднего возраста	43,01	27,66	32,26
женщины старшего возраста	15,73	9,27	11,21
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 57 из 1011 объектов (5,60%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,252, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 9.

Половозрастная группа (Преподаватели) * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Половозрастная группа (Преподаватели)	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
молодые мужчины	6,99	11,35	10,05
мужчины среднего возраста	17,13	23,70	21,73
мужчины старшего возраста	5,24	20,27	15,77
молодые женщины	18,53	13,01	14,67
женщины среднего возраста	45,45	25,33	31,36
женщины старшего возраста	6,64	6,33	6,43
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 57 из 1011 объектов (5,60%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,264, вероятность ошибки: 0,10%

ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

Таблица 10

Уровень образования * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Уровень образования	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Среднее:	14,463	15,305	15,068
неполное среднее или ниже	0,00	0,00	0,00
среднее общее	6,01	0,00	1,69
начальное профессиональное	1,06	0,00	0,30
среднее профессиональное	12,37	0,00	3,47
незаконченное высшее	2,83	0,00	0,79
высшее	69,61	89,85	84,17
2 и более высших	8,13	10,15	9,58
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 3 из 1011 объектов (0,30%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,413, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 11.

Ученая степень * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Ученая степень	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
нет степени	86,47	40,70	52,99
кандидат наук	10,90	45,19	35,99
доктор наук	2,63	14,10	11,02
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 20 из 1011 объектов (1,98%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,406, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 12.

Профиль образования * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Профиль образования	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
техническое	45,63	63,76	58,93
естественнонаучное	2,28	11,23	8,84
гуманитарное	20,91	9,91	12,85
экономическое	27,38	15,91	18,97
юридическое	3,80	0,79	1,60
педагогическое	9,89	11,11	10,78
военное	7,98	4,13	5,16
другое	1,52	0,57	0,82
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 25 из 1011 объектов (2,49%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,259, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 13.

Общий стаж работы * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Общий стаж работы	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Среднее:	16,637	16,935	16,856
до 5 лет	11,24	11,01	11,07
5-10 лет	12,85	12,88	12,87
10-15 лет	11,24	10,28	10,54
15-20 лет	11,24	8,08	8,92
20 лет и более	53,41	57,75	56,60
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 74 из 1011 объектов (7,37%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,055, вероятность ошибки: 70,00%

Таблица 14.

Педагогический стаж * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Педагогический стаж	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Среднее:	11,173	14,727	14,278
до 5 лет	33,67	15,51	17,80
5-10 лет	17,35	18,85	18,66
10-15 лет	13,27	12,85	12,91
15-20 лет	13,27	11,19	11,45
20 лет и более	22,45	41,60	39,18
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 235 из 1011 объектов (23,28%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,177, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 15.

Стаж работы в УГТУ-УПИ * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Стаж работы в УГТУ-УПИ	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Среднее:	11,690	14,690	13,882
до 5 лет	27,27	14,19	17,72
5-10 лет	22,92	22,62	22,70
10-15 лет	12,65	11,77	12,00
15-20 лет	13,04	8,04	9,39
20 лет и более	24,11	43,39	38,19
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 72 из 1011 объектов (7,12%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,209, вероятность ошибки: 0,10%

ШТАТНОДОЛЖОСТАНЯ СТРУКТУРА

Таблица 16.

Должность преподавателя * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Должность преподавателя	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
ассистент	0,00	6,42	6,42
старший преподаватель	0,00	31,71	31,71
доцент	0,00	43,86	43,86
профессор	0,00	12,74	12,74
заведующий кафедры	0,00	5,26	5,26
Итого:	0,00	100,00	100,00

* Пропущено 286 из 1011 объектов (28,29%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: Нерасч., вероятность ошибки: Нерасч.%

Таблица 17.

Факультет преподавателя * Структура ППС/АУП"
% от структур ППС/АУП

Факультет преподавателя	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Металлургический	0,00	11,11	11,11
Химико-технологический	0,00	5,14	5,14
Механико-машиностроительный	0,00	8,31	8,31
Электротехнический	0,00	6,93	6,93
Строительный	0,00	7,62	7,62
Факультет экономики и управления	0,00	15,83	15,83
Физико-технический	0,00	11,24	11,24
Радиотехнический	0,00	8,12	8,12
Строительного материаловедения	0,00	2,29	2,29
Теплоэнергетический	0,00	6,01	6,01
Факультет гуманитарного образования	0,00	10,19	10,19
Факультет физической культуры	0,00	7,21	7,21
Итого:	0,00	100,00	100,00

* Пропущено 286 из 1011 объектов (28,29%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: Нерасч., вероятность ошибки: Нерасч.%

Должность АУП * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Должность АУП	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
декан	0,73	0,00	0,73
бухгалтер	7,33	0,00	7,33
заместитель директора филиала	1,47	0,00	1,47
директор филиала	1,83	0,00	1,83
специалист	1,10	0,00	1,10
руководитель	3,30	0,00	3,30
программист	0,73	0,00	0,73
зам. начальника	2,93	0,00	2,93
директор	2,20	0,00	2,20
зам. проректора	0,37	0,00	0,37
ведущий инженер	7,33	0,00	7,33
библиотекарь	0,37	0,00	0,37
начальник гаража	0,37	0,00	0,37
директор	1,83	0,00	1,83
начальник управления	1,10	0,00	1,10
зам. начальника управления	0,73	0,00	0,73
главный механик	1,83	0,00	1,83
документовед	2,93	0,00	2,93
дизайнер	0,73	0,00	0,73
смотритель музея	0,37	0,00	0,37
директор музея	0,37	0,00	0,37
начальник отдела	6,59	0,00	6,59
главный специалист	2,56	0,00	2,56
зам. начальника отдела	1,10	0,00	1,10
зам.директора	3,66	0,00	3,66
зав.отделом	0,37	0,00	0,37
зав.сектором	9,16	0,00	9,16
ведущий бухгалтер	6,23	0,00	6,23
ведущий документовед	0,73	0,00	0,73
бухгалтер-ревизор	0,37	0,00	0,37
зав. общежития	6,96	0,00	6,96
начальник участка	1,83	0,00	1,83
менеджер	0,37	0,00	0,37
зав. складом	0,37	0,00	0,37
инспектор по жилью	0,37	0,00	0,37
главный энергетик	0,73	0,00	0,73
паспортист	2,20	0,00	2,20

Приложение

начальник паспортного отдела	0,37	0,00	0,37
инженер	2,20	0,00	2,20
эксперт	0,37	0,00	0,37
старший прораб	0,37	0,00	0,37
мастер	2,93	0,00	2,93
ведущий юрисконсульт	1,47	0,00	1,47
начальник	1,83	0,00	1,83
главный бухгалтер	0,37	0,00	0,37
комендант	3,66	0,00	3,66
администратор	1,10	0,00	1,10
начальник службы	0,37	0,00	0,37
ведущий экономист	0,37	0,00	0,37
зам.начальника службы	0,73	0,00	0,73
главный инженер	0,37	0,00	0,37
Итого:	100,00	0,00	100,00

* Пропущено 738 из 1011 объектов (73,00%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: Нерасч., вероятность ошибки: Нерасч.%

Таблица 19.

АУП специалист/руководитель * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

АУП специалист/руководитель	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Специалист	59,09	100,00	88,43
Руководитель подразделения	40,91	0,00	11,57
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Коэффициент F [-1..+1]: -0,576, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 20.

АУП отношение к учебному процессу * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

АУП отношение к учебному процессу	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
не имеет	67,83	0,00	67,31
имеет	32,17	100,00	32,69
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 723 из 1011 объектов (71,49%).

** Коэффициент F [-1..+1]: 0,126, вероятность ошибки: 5,00%

Служба АУП * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Служба АУП	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Мт	0,84	0,00	0,84
ТЭ	0,42	0,00	0,42
Ст	2,11	0,00	2,11
ФФК	0,84	0,00	0,84
ф-л Ирбит	1,69	0,00	1,69
ф-л Невьянск	0,42	0,00	0,42
филиал	1,69	0,00	1,69
УЭЦАТ	0,42	0,00	0,42
ф-л Серов	0,84	0,00	0,84
бизнес-инкубатор	0,42	0,00	0,42
упр-ие безоп-и труда	0,84	0,00	0,84
ОГМ	2,11	0,00	2,11
музейно-выставочный комплекс	2,53	0,00	2,53
ИО	4,22	0,00	4,22
отдел соц.развития	0,42	0,00	0,42
отдел по работе со студентами	1,27	0,00	1,27
центр междун.сотруд-ва	0,42	0,00	0,42
отдел	3,80	0,00	3,80
СПО	0,42	0,00	0,42
библиотека	12,66	0,00	12,66
УБУ иФК	17,30	0,00	17,30
уч.отдел	2,11	0,00	2,11
центр взаим.с работодателями	0,42	0,00	0,42
студ. городок	9,70	0,00	9,70
сл. внутр. распор.	1,69	0,00	1,69
дирекция студ. городка	0,42	0,00	0,42
ОГЭ	0,84	0,00	0,84
паспортный отдел	2,95	0,00	2,95
1-ый отдел	0,42	0,00	0,42
ремонтно-строительный центр	2,53	0,00	2,53
отд. правового обесп. деят-ти. унив.	2,11	0,00	2,11
СП"Спорткомплекс УрФУ"	3,38	0,00	3,38
учебн. воен.центр	0,42	0,00	0,42
ФПКП и ПП	0,42	0,00	0,42
УБУ и ФК	0,84	0,00	0,84
бизнес-школа УрФУ	3,38	0,00	3,38
ОЭЗиС	7,17	0,00	7,17
729 подр.	0,84	0,00	0,84
упр.информатизации	0,42	0,00	0,42
ИОИТ	2,53	0,00	2,53
ректорат	0,42	0,00	0,42
уч.часть УВЦ ИВТОБ	0,42	0,00	0,42
ОТДЕЛ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ	0,84	0,00	0,84
Итого:	100,00	0,00	100,00

* Пропущено 774 из 1011 объектов (76,56%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: Нерасч., вероятность ошибки: Нерасч.%

Подразделение * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Подразделение	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
каф.металлургии легких металлов	0,00	1,24	1,19
каф.ТВМиСИ	0,00	0,80	0,77
каф. ТС	0,00	0,45	0,43
каф. ОАСП	0,00	0,80	0,77
каф.ХТКиО	0,00	0,09	0,09
каф.материаловедения	0,00	0,09	0,09
каф.СМ	0,00	0,84	0,81
каф.ЭОХП	0,00	1,90	1,83
каф. АУТС	0,00	1,18	1,13
каф. РЭИС	0,00	0,67	0,65
каф. АИТ	0,00	0,84	0,81
каф.ПВД	0,00	0,84	0,81
каф. ТОР	0,00	0,34	0,32
каф.полиграфии	0,00	0,17	0,16
каф. РТС	0,00	0,50	0,49
каф. ТСС	0,00	0,67	0,65
каф.АСУ	0,00	0,67	0,65
каф. КИФ	0,00	0,34	0,32
каф. ВЧСРТ	0,00	0,34	0,32
каф. банк.дела	0,00	0,81	0,78
каф.экон.безопасности	0,00	1,63	1,57
к.мет.тяжелых цветных металлов	0,00	1,24	1,19
каф.физики	0,00	4,76	4,58
каф.эксперим.физики	0,00	1,46	1,41
каф.УИС	0,00	0,63	0,60
каф.ВТ	0,00	2,30	2,21
каф.тех.физики	0,00	2,09	2,01
к.теор.и.прик.мат.	0,00	0,84	0,81
каф.электрофизики	0,00	0,21	0,20
каф.РХиПЭ	0,00	0,63	0,60
каф.ин.яз.	0,00	0,63	0,60
каф.соц.безопасности	0,00	1,26	1,21
каф.инновац.технологий	0,00	0,63	0,60
к.редкихмет.и наноматериалов	0,00	2,09	2,01
каф.физико-хим.методов анализа	0,00	1,67	1,61
каф.эл.машиностроения	0,00	0,51	0,49
каф.станков	0,00	0,68	0,65
каф.инж.графики	0,00	0,17	0,16
каф.технолог.свар.произ-ва	0,00	1,02	0,98
каф.автомобилей и тракторов	0,00	0,68	0,65
каф.деталей машин	0,00	1,89	1,82
каф.теор.механики	0,00	1,36	1,30
каф.ПТМиР	0,00	1,52	1,47
каф.мет.и роторных машин	0,00	1,19	1,14

Подразделение	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
каф.техмаша	0,00	1,19	1,14
каф.информац.технологий	0,00	0,68	0,65
каф. ТИМ	0,00	2,07	1,99
каф.метрологии и стандартизации	4,55	0,41	0,57
каф. МЖС	0,00	0,41	0,40
каф. ТМП	0,00	0,21	0,20
каф.ОМД	0,00	1,24	1,19
каф. ПРЭД	0,00	0,27	0,26
каф.материал-с в строит.	0,00	0,09	0,09
каф. ТПВ	0,00	0,51	0,49
каф. ПАХП	0,00	1,14	1,10
каф.ТОС	0,00	1,78	1,71
каф.физ. и кол.химии	0,00	0,13	0,12
каф.аналит.химии	0,00	1,14	1,10
каф.промыш.теплоэнерг.	0,00	0,98	0,95
каф.турбин и двигателей	4,55	0,84	0,98
каф.атомной энергетики	0,00	1,12	1,08
каф.рус.яз.	0,00	0,70	0,68
каф.энергосбережения	0,00	0,14	0,14
каф. ТТ	0,00	0,70	0,68
каф.гос.мун.финансов	0,00	1,08	1,04
каф.эк. и упр. строит-вом	0,00	0,54	0,52
каф.финанс. и налог.мен.	0,00	0,27	0,26
каф. ЭОПМ	0,00	2,71	2,61
каф.ин.яз.в экон.	0,00	1,63	1,57
УВЭД	0,00	1,63	1,57
каф.эк.и упр. кач.продукции	0,00	0,54	0,52
каф. САИП	0,00	1,91	1,84
каф. архитектуры	0,00	0,80	0,77
каф. ВХиТВ	0,00	0,48	0,46
каф. ВМ	13,64	0,96	1,44
каф. СПиЭН	0,00	1,12	1,08
каф.СФ	0,00	0,16	0,15
каф.ГС	0,00	0,64	0,62
каф.СК	0,00	1,28	1,24
каф.гидравлики	0,00	0,48	0,46
САПР СО	0,00	0,64	0,62
каф.теплоснаб.и вентиляции	0,00	0,64	0,62
цен-ие в стр-ве и пром-е	0,00	0,16	0,15
основания и фундаменты	0,00	0,32	0,31
упр-е в сфере ФКиС	0,00	0,31	0,30
каф. ИФИ	0,00	0,46	0,45
каф. ССиТ	4,55	1,70	1,80
каф. сервиса и туризма	0,00	0,62	0,59
каф.ЦВС	0,00	1,85	1,78
каф.ТФК	0,00	0,15	0,15
каф.ОФК	0,00	0,31	0,30
каф. ИНТ	0,00	2,34	2,26

Приложение

Подразделение	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
каф. ОРМ	0,00	0,39	0,38
каф.ОЭТ	0,00	0,39	0,38
каф. философии	0,00	0,59	0,56
каф. КиД	0,00	0,20	0,19
УСРиМ	4,55	0,00	0,17
отдел стратегич. разв-я и марк-га	9,09	0,00	0,34
центр реализ. молодежн. проектов	9,09	0,00	0,34
каф. учета, анализа и экономики труда	4,55	0,00	0,17
упр-е информатизации	9,09	0,00	0,34
административн. отдел	9,09	0,00	0,34
ИОИТ	9,09	0,00	0,34
ректорат	4,55	0,00	0,17
центр интеллект. собств.	9,09	0,39	0,72
ЭПК	4,55	0,00	0,17
каф. САиП	0,00	1,76	1,69
каф. истории России	0,00	0,59	0,56
каф.высшей математики	0,00	0,16	0,15
каф. ТВН	0,00	0,60	0,58
каф. ЭЭТС	0,00	0,90	0,87
каф. ТЭТЭ	0,00	0,75	0,73
каф.эл.машин	0,00	1,06	1,02
каф. АЭС	0,00	1,06	1,02
каф. БЖД	0,00	1,66	1,60
каф. электроприводов	0,00	1,06	1,02
каф.ОФК	0,00	2,31	2,23
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 424 из 1011 объектов (41,98%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,863, вероятность ошибки: 0,10%

СЕМЕЙНАЯ СТРУКТУРА

Таблица 23.

Семейное положение * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Семейное положение	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
холост (не замужем)	20,68	21,39	21,19
женат (замужем)	58,65	68,63	65,84
разведен	13,91	7,24	9,11
вдовец (вдова)	6,77	2,74	3,86
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 61 из 1011 объектов (6,05%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,146, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 24.

Количество детей * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Количество детей	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Среднее:	1,248	1,166	1,189
нет	23,31	28,44	26,99
1	35,71	33,89	34,41
2	34,59	31,10	32,09
3	6,02	5,91	5,94
4	0,00	0,55	0,39
5	0,38	0,11	0,18
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 69 из 1011 объектов (6,79%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,073, вероятность ошибки: 50,00%

Таблица 25.

Сколько человек проживает вместе с вами * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Сколько человек проживает вместе с вами	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
1	21,83	9,99	13,26
2	28,97	24,07	25,42
3	25,40	31,18	29,58
4	12,30	22,77	19,88
0	8,33	10,47	9,88
5	1,59	1,19	1,30
7	0,40	0,26	0,30
6	1,19	0,08	0,38
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 97 из 1011 объектов (9,63%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,210, вероятность ошибки: 0,10%

ОБЩИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ НАСТРОЕНИЯ

Таблица 26.

Оценка перспектив социальных изменений на уровне страны
(Как, по Вашему мнению, будет меняться ситуация
в России в ближайшие год-два?) * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Оценка перспектив социальных изменений на уровне страны (Как, по Вашему мнению, будет меняться ситуация в России в ближайшие год-два?)	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Среднее:	0,063	-0,041	-0,012
продолжит улучшаться	9,39	3,94	5,43
скорее, улучшится	23,27	20,40	21,18
не будет изменений	45,31	46,82	46,40
скорее, ухудшится	14,69	21,27	19,47
ухудшение неизбежно	7,35	7,58	7,52
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 117 из 1011 объектов (11,62%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,127, вероятность ошибки: 1,00%

Приложение

Таблица 27.

Оценка личной жизненной ситуации * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Оценка личной жизненной ситуации	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Среднее:	0,061	-0,012	0,009
благоприятная	19,78	13,30	15,12
достаточно устойчивая	66,55	72,26	70,65
неблагоприятная, кризисная	13,67	14,45	14,23
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 21 из 1011 объектов (2,05%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,081, вероятность ошибки: 5,00%

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ

Таблица 28.

Наиболее значимые ценности в жизни * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Наиболее значимые ценности в жизни	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
общение с природой	4,29	10,86	9,00
личная безопасность	3,57	6,45	5,64
престиж, слава	0,36	1,75	1,36
получение удовольствия	1,79	1,76	1,77
интимная жизнь, секс	1,07	2,37	2,00
красота, прекрасное	3,93	1,80	2,40
свое дело, бизнес	2,14	2,81	2,62
успех	6,43	9,66	8,75
деньги, материальные блага	18,21	17,75	17,88
творчество	6,79	22,53	18,09
независимость, свобода	11,43	19,24	17,04
семья, дети	73,21	57,90	62,22
профессионализм, мастерство	50,71	48,47	49,11
спорт, физическое совершенство	7,50	4,78	5,55
общение с друзьями	8,57	9,24	9,05
здоровье	45,71	36,11	38,82
работа по душе	39,64	34,76	36,13
другое	0,71	0,58	0,62
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 19 из 1011 объектов (1,89%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,162, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 29.

Главная сфера самореализации как личности
(где Вам наиболее всего удастся проявить себя как личности?)*

Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Главная сфера самореализации как личности (Где Вам наиболее всего удастся проявить себя как личности?)	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
профессиональная деятельность	60,38	69,53	66,96
учеба, самообразование	3,77	5,43	4,97
хобби, самодеятельность	4,91	7,67	6,90
семья	19,25	6,91	10,37
общение с коллегами, друзьями	9,43	7,15	7,79
общественная деятельность	1,89	2,69	2,47
Другое	0,38	0,61	0,54
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 67 из 1011 объектов (6,59%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,194, вероятность ошибки: 0,10%

ОЦЕНКА СИТУАЦИИ НА УРОВНЕ ВУЗА

Таблица 30.

Оценка ситуации в вузе * Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Оценка ситуации в вузе	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Среднее:	-0,041	-0,391	-0,301
наметились позитивные тенденции	37,87	18,83	23,73
ситуация стабильная	20,12	23,24	22,43
положение ухудшилось	42,01	57,94	53,84
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 354 из 1011 объектов (35,01%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,198, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 31.

Оценка перспектив развития вуза
(по мнению опрошенных) * Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Оценка перспектив развития вуза (по мнению опрошенных)	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Среднее:	0,143	-0,157	-0,075
займет лидирующее положение в РФ	30,36	12,37	17,28
ничего значительного не произойдет	53,57	59,55	57,92
почувствуем ухудшение	16,07	28,08	24,80
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 191 из 1011 объектов (18,85%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,223, вероятность ошибки: 0,10%

в вузе за последнее время * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Основные положительные перемены в вузе за последнее время	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
изменение статуса УГТУ-УПИ на УрФУ	42,47	37,74	39,06
определение долговременной стратегии развития вуза	30,12	21,91	24,20
переход на двух-уровневую систему образования	3,47	8,09	6,80
повышение престижа вуза в общероссийском и международном масштабе	32,43	19,26	22,95
повышение качества образования	8,88	7,17	7,65
расширение возможностей профессионального и карьерного роста инициативных работников	11,97	8,57	9,52
улучшение материально-технической базы	23,94	23,86	23,89
положительных перемен нет	6,56	14,49	12,28
сложно оценить "+" и "-"	1,16	0,50	0,68
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 84 из 1011 объектов (8,35%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,156, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 33.

Отрицательные переменны в вузе за последнее время
(Что в жизни вуза сегодня вызывает у Вас наибольшие опасения?) *
Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Отрицательные переменны в вузе за последнее время (Что в жизни вуза сегодня вызывает у Вас наибольшие опасения?)	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
организационная перестройка	38,04	50,22	46,81
невозможность влияния на перемены	27,17	36,25	33,71
возможное сокращение штатных работников	39,49	20,42	25,76
возможное снижение уровня заработной платы	46,01	31,34	35,45
сохранение заработной платы на прежнем уровне	22,46	30,53	28,27

Кадровый потенциал современного вуза

возможное увеличение объема и интенсивности работы	5,43	12,03	10,19
возможное снижение количества абитуриентов	20,29	26,28	24,60
проблемы совмещения корпоративной культуры вузов в составе УрФУ	14,13	13,25	13,50
неопределенность личной профессиональной карьеры	15,22	14,74	14,88
ДРУГИЕ	0,72	3,75	2,90
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 25 из 1011 объектов (2,48%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,179, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 34.

Другие названные отрицательные переменны в вузе * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Другие названные отрицательные переменны в вузе	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
закрытость в принятии решений	0,00	4,74	4,39
ухудшение материально-технической базы	0,00	2,02	1,87
переход на бакалавриат	0,00	10,83	10,02
возможно усиление бюрократии	0,00	3,81	3,53
неадекватность руководства	0,00	3,81	3,53
снижение качества абитуриентов	0,00	4,69	4,34
снижение качества образования	0,00	13,01	12,04
невозможность оставить талантливых выпускников на каф.	0,00	4,69	4,34
завышенные обязательства	0,00	4,74	4,39
нет перспектив развития	0,00	4,74	4,39
убогая стратегия	0,00	0,00	0,00
неграмотное слияние вузов	0,00	4,74	4,39
потеря кадров	0,00	4,74	4,39
ориентир на получение прибыли	0,00	3,84	3,55
вуз приватизируют	0,00	9,37	8,68
дезорганизация работы	0,00	3,18	2,94
снижение эффективности в процессе перемен	50,00	0,00	3,72
незаинтересованность работы в вузе	0,00	6,14	5,69
не финансир. исследования	0,00	3,64	3,37
нестабильность управл. командны	0,00	3,64	3,37
снижение профессионального уровня выпускников	50,00	0,00	3,72
нет преемственности поколений	0,00	3,64	3,37
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 984 из 1011 объектов (97,34%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 1,000, вероятность ошибки: 20,00%

Таблица 35.

Удовлетворены в целом тем, как решаются проблемы в вузе *

Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Удовлетворены в целом тем, как решаются проблемы в вузе	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Среднее:	-0,1020	-0,1503	-0,1374
полностью не удовлетворен	4,90	5,60	5,41
скорее не удовлетворен	24,49	28,02	27,07
чем-то удовлетворен, чем-то нет	56,73	58,16	57,78
скорее удовлетворен	13,88	7,28	9,05
полностью удовлетворен	0,00	0,94	0,69
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 98 из 1011 объектов (9,65%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,114, вероятность ошибки: 2,00%

УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ В ПОДРАЗДЕЛЕНИИ

Таблица 36.

Общая оценка социально-психологического климата в коллективе * Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Общая оценка социально-психологического климата в коллективе	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Среднее:	0,643	0,758	0,727
благополучный	64,26	75,82	72,71
неблагополучный	35,74	24,18	27,29
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 86 из 1011 объектов (8,56%).

** Коэффициент F [-1..+1]: -0,115, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 37.

Оценка социальной напряженности в подразделении*

Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Оценка социальной напряженности в подразделении	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Среднее:	-0,418	-0,522	-0,493
высокая (постоянно возникают конфликтные ситуации)	8,79	3,77	5,18
средняя (конфликты иногда бывают, но разрешаются нормально)	40,66	40,28	40,39
низкая (конфликты бывают крайне редко)	50,55	55,95	54,44
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 38 из 1011 объектов (3,74%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,105, вероятность ошибки: 1,00%

**Основные причины конфликтов
в коллективе подразделения * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП**

Основные причины конфликтов в коллективе подразделения	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
повышенные нервно-психологические нагрузки, усталость от работы	44,71	41,05	42,15
нет надежных критериев оценки и оплаты труда	38,46	36,71	37,24
необъективное отношение администрации к отдельным работникам	15,87	9,36	11,31
группировки в коллективе	6,73	13,68	11,60
различия в уровне количества и качества выполнения работы разными сотрудниками	21,15	21,15	21,15
конкуренция за хорошие рабочие места, должности, виды работы	6,73	5,82	6,09
особенности половозрастного состава коллектива	10,58	17,43	15,37
невнимание руководства к взаимоотношениям в коллективе	8,65	7,93	8,14
проблемы обновления коллектива, адаптации новых работников в коллективе	10,58	8,23	8,93
конфликтов нет	1,92	1,28	1,47
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 316 из 1011 объектов (31,30%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,126, вероятность ошибки: 5,00%

Таблица 39.

**Удовлетворенность профессиональной
деятельностью * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП**

Удовлетворенность профессиональной деятельностью	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
удовлетворен	82,19	75,18	77,08
профессией - да, должностью - нет	11,74	21,71	19,01
профессией - нет, должностью - да	3,24	0,95	1,57
не удовлетворен	2,83	2,15	2,34
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 99 из 1011 объектов (9,75%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,136, вероятность ошибки: 0,10%

**Основные причины неудовлетворенности
работой * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП**

Основные причины неудовлетворенности работой	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
вид профессион.деятельности не соответствует склонностям	0,36	0,37	0,37
нет возможностей для исслед.деятельности	3,62	5,39	4,90
низкая оплата	40,22	73,57	64,27
нет перспектив карьерного роста	10,51	9,06	9,47
нет морального удовлетворения	6,88	3,63	4,54
низкий престиж	9,42	24,12	20,02
перегрузки	15,58	13,76	14,27
не соответствующие условия труда	7,25	12,91	11,33
утрачен интерес к профессии	0,36	1,24	1,00
плохая организация труда	5,07	6,38	6,01
зависимость от начальства	6,88	4,61	5,24
плохи условия труда	2,17	7,57	6,07
отсутствие современных рабочих мест	10,51	18,00	15,91
особых претензий нет	44,57	18,45	25,73
бюрократия	0,00	0,69	0,50
ненужность студентам, низкая посещаемость	0,00	0,61	0,44
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 21 из 1011 объектов (2,04%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,277, вероятность ошибки: 0,10%

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ

Таблица 41.

Основные цели профессиональной деятельности *
Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Основные цели профессиональной деятельности	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
стать высококвалифицированным специалистом	48,01	55,13	53,12
получать высокую заработную плату	42,24	48,77	46,92
стать руководителем высокого уровня	15,52	7,68	9,90
добиться уважения, почта в коллективе	22,02	22,30	22,22

Кадровый потенциал современного вуза

иметь свободное время для науки	0,00	8,06	5,79
разработать уникальный проект, сделать важное изобретение, открытие	9,03	17,67	15,23
осваивать новые технологии, технику	26,35	34,09	31,90
иметь гарантию от возможной безработицы	14,44	10,73	11,78
установить хорошие отношения с руководством	6,86	2,03	3,39
иметь возможность ни от кого не зависеть, самостоятельно принимать решения	13,36	12,74	12,91
защитить диссертацию	7,22	22,53	18,20
быть нужным людям	3,25	1,73	2,16
чему-нибудь научить студентов	2,17	2,21	2,20
другое	0,36	0,49	0,45
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 30 из 1011 объектов (2,99%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,199, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 42.

Представления об основных ресурсах профессионального роста
(Сегодня успех в профессии, карьере зависит от...) * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Представления об основных ресурсах профессионального роста (Сегодня успех в профессии, карьере зависит от...)	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
связи, знакомства	31,67	36,13	34,87
сильная воля	14,95	8,98	10,67
трудолюбие, работоспособность	51,60	53,22	52,76
материальные ресурсы	7,83	11,47	10,44
престижное образование	8,19	5,65	6,37
способности	25,62	25,57	25,58
удача, стечение обстоятельств	11,74	21,01	18,39
хорошее знание ин.языка	1,42	3,03	2,57
проф.мастерство	49,11	41,93	43,97
уникальные компетенции	4,98	9,32	8,09
поддержка руководства	28,47	21,69	23,61
возможности повышать квалификацию	4,98	9,05	7,90
поддержка влиятельных родственников	6,05	4,45	4,91
физическое и психическое здоровье	13,88	15,47	15,02
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 19 из 1011 объектов (1,88%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,124, вероятность ошибки: 0,10%

Предпочитаемые направления профессионального развития *

Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Предпочитаемые направления профессионального развития	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
освоение новой специализации	19,92	11,84	13,99
повышение квалификации в рамках профессии	64,06	56,00	58,14
освоение иностранного языка	31,64	34,10	33,45
изучение новой технологии, техники, компьютерных программ	35,94	37,72	37,24
обмен опытом со специалистами из других вузов, предприятий отрасли	35,55	42,18	40,42
другое	0,78	1,97	1,65
моя квалификация меня устраивает	7,03	7,73	7,54
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 47 из 1011 объектов (4,66%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,090, вероятность ошибки: 5,00%

Удовлетворенность сотрудников уровнем оплаты труда * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Удовлетворенность сотрудников уровнем оплаты труда	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
зарплаток удовлетворяет и соответствует моему трудовому вкладу	26,04	9,55	14,07
зарабатываю средне, но считаю, что мой труд заслуживает большей оплаты	54,72	54,47	54,54
зарплаток не удовлетворяет меня, считаю, что мой труд оценен не справедливо	19,25	35,98	31,39
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 45 из 1011 объектов (4,44%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,237, вероятность ошибки: 0,10%

Оценка количества своего труда в сравнении с другими работниками, выполняющими такую же работу * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Оценка КОЛИЧЕСТВА своего труда в сравнении с другими работниками, выполняющими такую же работу	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Среднее:	0,414	0,271	0,306
значительно ниже	0,54	0,31	0,36
немного ниже	1,08	3,40	2,82
примерно также	45,70	54,83	52,55
немного выше	20,43	24,78	23,69
значительно выше	32,26	16,68	20,58
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 267 из 1011 объектов (26,39%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,175, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 46.

Оценка качества своего труда в сравнении с другими работниками,
выполняющими такую же работу * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Оценка КАЧЕСТВА своего труда в сравнении с другими работниками, выполняющими такую же работу	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Среднее:	0,371	0,298	0,317
значительно ниже	0,00	0,00	0,00
немного ниже	2,81	3,22	3,12
примерно также	48,31	50,56	49,99
немного выше	20,79	29,62	27,37
значительно выше	28,09	16,59	19,52
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 313 из 1011 объектов (30,96%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,136, вероятность ошибки: 1,00%

Таблица 47.

Представления об основных факторах, влияющих за
величину заработной платы *
Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Представления об основных факторах, влияющих за величину заработной платы	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
официальная квалификация, разряд, образование (по документам)	38,69	69,47	60,76
стаж работы	5,11	2,09	2,94
отношения с коллективом, другими работниками	2,19	0,32	0,85
отношения с руководством	9,12	5,73	6,69
личные заслуги: работать, соблюдение трудовой дисциплины, исполнительность	16,79	4,00	7,62
фактическая (реальная) квалификация, способность выполнять работу определенной сложности	28,10	18,39	21,14
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 43 из 1011 объектов (4,21%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,320, вероятность ошибки: 0,10%

УРОВЕНЬ ПОТЕНЦИАЛЬНОЙ ТЕКУЧЕСТИ

Таблица 48.

Готовность повторить выбор профессии
(Если бы у Вас была возможность повернуть время
вспять, пришли бы Вы опять работать в вуз?) * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Готовность повторить выбор профессии (Если бы у Вас была возможность повернуть время вспять, пришли бы Вы опять работать в вуз?)	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
да	88,30	91,31	90,49
нет	11,70	8,69	9,51
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 42 из 1011 объектов (4,12%).

** Коэффициент F [-1..+1]: -0,046, вероятность ошибки: 20,00%

Таблица 49.

Ближайшие профессиональные
планы сотрудников * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Ближайшие профессиональные планы сотрудников	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
оставить все по-прежнему	29,56	30,64	30,33
повысить квалификацию	62,77	54,78	57,04
перейти на более высокую должность	4,74	12,89	10,58
перейти на новое место работы	6,93	4,06	4,87
сменить профессию	2,19	1,31	1,56
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 43 из 1011 объектов (4,21%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,136, вероятность ошибки: 0,10%

**НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ПОТЕНЦИАЛ ПЕРСОНАЛА**

Таблица 50.

Желание заниматься научно-исследовательской работой
(Сложившаяся сегодня ситуация в вузе убеждает вас в необходимости
заниматься научно-исследовательской работой?) * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Желание заниматься научно- исследовательской работой (Сложившаяся сегодня ситуация в вузе убеждает вас в необходимости заниматься научно- исследовательской работой?)	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
да	47,56	65,68	61,21
нет	52,44	34,32	38,79
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 99 из 1011 объектов (9,78%).

** Коэффициент F [-1..+1]: -0,160, вероятность ошибки: 0,10%

Стимулирование НИР непосредственным руководством *

Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Стимулирование НИР непосредственным руководством	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
да	37,67	62,16	56,27
нет	62,33	37,84	43,73
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 117 из 1011 объектов (11,55%).

** Коэффициент F [-1..+1]: -0,211, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 52.

Тип уже выполняемой научно-исследовательской работы *

Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Тип уже выполняемой научно- исследовательской работы	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
теоретический	11,16	25,65	22,11
экспериментальный	4,46	16,21	13,34
исследовательский	11,16	42,82	35,08
конструкторский	0,00	4,66	3,52
технический	1,79	9,70	7,76
производственно-статистический	3,57	0,81	1,49
комплексный	4,02	12,85	10,69
не выполняю НИР	70,98	16,46	29,79
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 95 из 1011 объектов (9,36%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,531, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 53.

Предпочитаемые в будущем виды НИР * Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Предпочитаемые в будущем виды НИР	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
решетно-теоретические исследования	15,45	30,67	28,28
социологические исследования	16,26	7,61	8,97
экономические исследования	17,89	14,74	15,23
экспериментальные исследования на моделях, макетах, стендах, опытных образцах, натуральных объектах	11,38	34,32	30,72
исследования производственных подразделений	13,82	5,06	6,44
технологическими исследования	5,69	21,13	18,71
исследования путем конструирования	2,44	5,65	5,15

моделирование на ЭВМ	13,82	28,47	26,17
составление научно-технического отчета	0,81	5,75	4,97
подготовка по результатам исследования статей, монографий	19,51	40,02	36,80
подготовка и выступления с лекциями	14,63	16,24	15,99
преподавание в вузах страны и за рубежом	14,63	15,75	15,58
работа консультанта на предприятиях	13,82	18,36	17,65
другие	2,44	0,74	1,01
не хочу заниматься НИР	13,01	2,68	4,30
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 228 из 1011 объектов (22,51%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,258, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 54.

Оценка состояния НИР в вузе * Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Оценка состояния НИР в вузе	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Среднее:	0,103	-0,030	-0,012
лучше, чем в вузах города	27,59	19,65	20,72
также	55,17	57,71	57,37
хуже	17,24	22,64	21,91
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 584 из 1011 объектов (57,72%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,073, вероятность ошибки: 50,00%

СТЕПЕНЬ ВНЕДРЕНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Таблица 55.

Предлагаемые варианты решения проблемы преподавания на иностранном языке * Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Предлагаемые варианты решения проблемы преподавания на иностранном языке	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
преподаватель должен выучить язык самостоятельно	6,97	13,33	11,81
университет должен организовать курсы иностранного языка для преподавателей	79,60	65,86	69,14
не нужно вообще учить иностранный язык, пусть иностранные студенты учат русский язык	9,45	16,90	15,12
считаю занятия на иностранном языке в РФ нарушением конституционных норм	4,48	11,58	9,88
основные занятия вести на русском	0,00	0,17	0,13
по личной потребности	0,00	0,40	0,30
синхронный переводчик	0,00	0,53	0,40

Кадровый потенциал современного вуза

интенсивные курсы	0,00	0,15	0,11
зарубежные стажировки	0,50	0,46	0,47
изучать в школе и институте	0,00	0,30	0,23
повышение квалификации	0,00	0,38	0,29
часть предметов вести на русском языке	0,00	0,14	0,11
по желанию за счет вуза	0,50	0,00	0,12
курсы в вузе на льготных условиях	1,00	0,00	0,24
создать среду общения	0,50	0,00	0,12
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 169 из 1011 объектов (16,69%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,210, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 56.

Степень владения иностранным языком * Структура ППС/АУП % от структур ППС/АУП

Степень владения иностранным языком	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
владеть иностранным языком совершенно свободно	3,64	5,04	4,68
могу вести занятия на иностранном языке	5,26	7,46	6,89
могу разговаривать на профессиональные темы	9,72	19,98	17,31
могу разговаривать на бытовые темы	34,82	34,39	34,50
могу переписываться с коллегами на иностранном языке	15,79	26,09	23,41
могу читать научную литературу на иностранном языке	18,62	56,69	46,78
не могу делать ничего из выше перечисленного	51,42	19,99	28,17
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 62 из 1011 объектов (6,12%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,308, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 57.

Степень готовности вести занятия на ин. языке * Структура ППС/АУП % от структур ППС/АУП

Степень готовности вести занятия на ин. языке	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
уже имею опыт ведения занятий на иностранном языке	4,05	4,59	4,49
готов	2,70	4,93	4,52
почти готов	11,49	11,89	11,82
скорее не готов	20,27	29,18	27,54
совершенно не готов	61,49	49,41	51,64
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 209 из 1011 объектов (20,65%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,102, вероятность ошибки: 10,00%

Таблица 58.

Оценка уровня профессиональной подготовки молодых преподавателей *

Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Оценка уровня профессиональной подготовки молодых преподавателей	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
профессиональная подготовка молодых преподавателей сегодня не хуже, а то и лучше, чем у опытных сотрудников	7,41	7,52	7,50
молодые преподаватели имеют квалификацию соответствующую их возрасту и стажу работы	62,35	73,30	71,09
уровень профессиональной подготовки молодых преподавателей ниже, чем должен быть	30,25	19,19	21,41
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 207 из 1011 объектов (20,47%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,109, вероятность ошибки: 1,00%

Таблица 59.

Представление об основные путях привлечения в вуз молодых специалистов *

Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Представление об основные путях привлечения в вуз молодых специалистов	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
заинтересовать материально	83,59	86,12	85,44
сформировать чувство гордости за вуз	11,07	7,82	8,69
привить чувство принадлежности к научной школе	8,02	12,07	10,98
создать привлекательную социально-психологическую атмосферу	27,10	15,29	18,46
предоставить возможность научного творчества	29,01	37,54	35,25
предоставить экспериментальную базу для исследований	24,81	25,75	25,49
обеспечить возможность защиты кандидатской диссертации	19,08	33,48	29,61
предложить привлекательный социальный пакет	33,97	25,34	27,66
предоставить льготное жилье	69,47	59,15	61,92
убедить в высоком престиже профессии, имидже вуза	17,94	12,98	14,31
сформировать установку на общественнозначимую деятельность	0,38	2,03	1,59
различного рода награды	0,38	1,31	1,06
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 36 из 1011 объектов (3,61%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,131, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 60.

**Оценка наличия реальной возможности карьерного
роста молодых специалистов в вузе * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП**

Оценка наличия реальной возможности карьерного роста молодых специалистов в вузе	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Среднее:	0,249	0,149	0,176
есть	18,26	15,84	16,48
скорее есть	50,21	44,77	46,22
скорее нет	26,14	32,15	30,56
нет	5,39	7,24	6,75
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 104 из 1011 объектов (10,30%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,072, вероятность ошибки: 20,00%

ФУНКЦИОНАЛЬНО-КОМПЕТЕНТНОСТНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

Таблица 61.

Представление об основных источниках формирования кадров
(Университет будущего, должен формировать кадры за счет...) *

**Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП**

Представление об основных источниках формирования кадров (Университет будущего, должен формировать кадры за счет...)	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
штатных преподавателей-профессионалов со стажем работы в вузе	44,03	72,61	65,23
"выращивания" собственных выпускников	74,07	68,91	70,24
аккумуляции высокоэффективных профессионалов	35,80	29,45	31,09
совместителей из числа наиболее подготовленных для преподавания практиков	23,05	35,14	32,02
совместителей из числа высококвалифицированных преподавателей отечественных вузов	18,52	13,54	14,83
совместителей из числа высококвалифицированных преподавателей зарубежных вузов	21,81	16,83	18,12
формирования и развития научных школ	0,82	0,44	0,54
конкурентная заработная плата - основа конкурентной системы	0,41	0,17	0,23
мотивации сотрудников	0,00	0,14	0,10
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 70 из 1011 объектов (6,94%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,134, вероятность ошибки: 0,10%

Представление об идеальной кадровой структуре преподавателей вуза *

Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Представление об идеальной кадровой структуре преподавателей вуза	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
преподаватели со стажем педагогической работы	77,56	87,79	85,43
кадровое ядро должны составлять практики и зарубежные преподаватели, штатные преподаватели должны обеспечивать базовую подготовку	1,95	3,06	2,81
преподаватели с опытом практической работы	20,49	9,15	11,77
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 124 из 1011 объектов (12,28%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,150, вероятность ошибки: 0,10%

Представления о мерах улучшения качества работы преподавателя * Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Представления о мерах улучшения качества работы преподавателя	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
снижение общей нагрузки	11,17	24,00	21,06
снижение аудиторной нагрузки	21,84	27,42	26,14
увеличение уровня оплаты труда	73,30	78,42	77,25
материальное стимулирование научно-исследовательской работы	35,44	41,14	39,84
обеспечение наличия актуальной учебной литературы	10,68	12,12	11,79
обеспечение необходимого для занятий оборудования	28,16	33,71	32,43
привлечение к преподаванию специалистов-практиков	18,93	13,82	14,99
обеспечение наличия рабочих мест преподавателям	7,28	4,52	5,15
создание современных рабочих мест	24,76	17,39	19,08
создание условий для творческой работы	18,45	20,83	20,28
сделать обучение более наглядным (привлечение новых информационных технологий)	32,52	14,87	18,92
другое	0,97	1,36	1,27
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 112 из 1011 объектов (11,09%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,145, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 64.

Период последнего повышения квалификации * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Период последнего повышения квалификации	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
в течение последних 5 лет	47,45	75,54	67,73
более чем 5 лет назад	26,64	17,91	20,34
никогда	25,91	6,55	11,93
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 25 из 1011 объектов (2,44%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,306, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 65.

Предпочтительный порядок занятия должности: Декан * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Предпочтительный порядок занятия должности: Декан	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
по результатам выборов в коллективе	26,82	35,76	33,59
по результатам выборов на учебном совете факультета	27,27	40,40	37,21
по результатам выборов на учебном совете университета	30,45	17,44	20,60
назначением вышестоящего руководства	16,82	9,35	11,16
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 104 из 1011 объектов (10,29%).

** В "Итого" указанна не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,191, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 66.

Предпочтительный порядок занятия должности:
Заведующий кафедрой * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Предпочтительный порядок занятия должности: Заведующий кафедрой	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
по результатам выборов в коллективе	31,19	56,08	50,11
по результатам выборов на учебном совете факультета	48,62	33,57	37,18
по результатам выборов на учебном совете университета	9,17	5,97	6,74
назначением вышестоящего руководства	11,93	5,56	7,09
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 102 из 1011 объектов (10,10%).

** В "Итого" указанна не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,215, вероятность ошибки: 0,10%

Приложение

Таблица 67.

Предпочтительный порядок занятия должности: Начальник отдела *

Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Предпочтительный порядок занятия должности: Начальник отдела	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
по результатам выборов в коллективе	22,32	18,84	19,74
по результатам выборов на учебном совете факультета	1,72	6,88	5,54
по результатам выборов на учебном совете университета	4,29	12,41	10,30
назначением вышестоящего руководства	71,67	61,87	64,42
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 115 из 1011 объектов (11,37%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,160, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 68.

Приоритетные основания при занятии должности: Декан *

Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Приоритетные основания при занятии должности: Декан	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
базовое высшее профессиональное образование	19,34	25,64	24,13
наличие кандидатской степени	21,70	18,68	19,40
наличие докторской степени	52,83	57,02	56,02
стаж работы в структурном подразделении	72,64	64,21	66,23
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 126 из 1011 объектов (12,43%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,062, вероятность ошибки: 20,00%

Таблица 69.

Приоритетные основания при занятии должности: Заведующий кафедрой *

Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Приоритетные основания при занятии должности: Заведующий кафедрой	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
базовое высшее профессиональное образование	21,33	26,42	25,21
наличие кандидатской степени	46,45	30,85	34,55
наличие докторской степени	31,28	49,21	44,95
стаж работы в структурном подразделении	56,40	56,55	56,51
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 124 из 1011 объектов (12,23%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,131, вероятность ошибки: 0,10%

Приоритетные основания при занятии должности:

Начальник отдела * Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Приоритетные основания при занятии должности: Начальник отдела	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
базовое высшее профессиональное образование	59,31	51,65	53,68
наличие кандидатской степени	8,23	13,87	12,38
наличие докторской степени	1,73	4,82	4,01
стаж работы в структурном подразделении	71,00	68,64	69,26
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 137 из 1011 объектов (13,56%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,092, вероятность ошибки: 2,00%

ЛИЧНОСТНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТНИКУ ВУЗА

Таблица 71.

Представления об основных качествах, необходимых работнику современного

вуза * Структура ППС/АУП

% от структур ППС/АУП

Представления об основных качествах, необходимых работнику современного вуза	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
умение и желание учиться	34,17	57,83	51,20
профессионализм, работоспособность	43,17	44,67	44,25
деловая хватка, чутье, предприимчивость	19,06	10,86	13,16
дисциплинированность, организованность, исполнительность	37,77	26,76	29,85
инициативность, чувство нового, постоянный творческий поиск	38,13	41,41	40,49
интеллигентность	32,37	44,30	40,96
опыт	17,99	17,94	17,95
интуиция	9,35	15,20	13,56
общительность, коммуникабельность, умение работать с людьми	42,09	44,51	43,83
порядочность, честность	39,21	48,84	46,14
четкая организация своей работы, культура труда	30,58	19,40	22,53
умение концентрировать силы на основной проблеме, не поддаваться течучке	13,67	9,60	10,74
знание законов и правовая грамотность	24,82	6,54	11,66
ориентация на карьеру, настойчивость, честолюбие, упорство, деловитость	7,55	6,10	6,51

самостоятельность, независимость	5,76	9,23	8,26
трудолюбие, высокая трудоспособность	29,50	22,91	24,76
глубокие профессиональные знания	49,28	64,18	60,00
пренебрежение моралью, наглость, хитрость, зависть, железная хватка, ловкость, приспособленчество	0,36	0,82	0,69
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 19 из 1011 объектов (1,89%).

** В "Итого" указанна не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,173, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 72.

Представления о степени соответствия работника требованиям современных социально-экономических условий * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Представления о степени соответствия работника требованиям современных социально-экономических условий	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
Среднее:	0,059	0,162	0,134
да, во всем	1,12	1,99	1,75
в основном, да	21,19	35,59	31,63
отчасти	69,52	56,02	59,73
не соответствует по ключевым параметрам	4,83	5,58	5,38
категорически, нет	3,35	0,83	1,52
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 33 из 1011 объектов (3,29%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,169, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 73.

Представления об условиях, необходимых для повышения качества труда * Структура ППС/АУП
% от структур ППС/АУП

Представления об условиях, необходимых для повышения качества труда	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
овладение новыми информационными технологиями	54,07	33,79	39,35
знание иностранных языков	13,01	18,63	17,09
знание и владение инновационными образовательными технологиями	23,17	20,49	21,23
участие в научно-исследовательской работы	5,28	40,95	31,17
умение использовать результаты научных исследований и открытий в образовательном процессе	9,76	15,54	13,95
умение использовать практический опыт в образовательном процессе	9,76	17,96	15,71

Кадровый потенциал современного вуза

актуальная учебная литература и современная материально-техническая база, лаборатории	19,51	20,85	20,48
повышение общепрофессиональной и педагогической квалификации	29,67	28,96	29,15
самостоятельность в содержании преподавания	14,23	19,71	18,21
повышение заработной платы	0,00	1,60	1,16
личная заинтересованность быть достойным преподавателем	1,22	0,63	0,79
заинтересованность студентов	0,00	0,53	0,38
снижение учебной нагрузки	0,00	0,47	0,34
обмен опытом с иностранными специалистами	0,00	0,18	0,13
объединение технической и гуманитарной составляющих	0,00	0,18	0,13
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 114 из 1011 объектов (11,25%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,248, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 74.

Представления об основных стимулах повышения качества труда преподавателей * Структура ППС/АУП % от структур ППС/АУП

Представления об основных стимулах повышения качества труда преподавателей	Структура ППС/АУП		
	АУП	ППС	В целом:
престижная профессия	8,06	11,44	10,66
педагогические способности	44,08	32,56	35,21
возможность заниматься наукой	12,80	33,97	29,10
интерес к преподаваемому предмету	53,08	53,98	53,78
возможность самореализации	18,96	24,41	23,16
работа со студентами	12,80	24,27	21,63
общение в творческом коллективе	9,95	15,90	14,53
признание заслуг окружающими	5,69	5,51	5,55
социальная защита со стороны администрации вуза	18,01	10,26	12,04
комфортные условия труда	19,43	18,99	19,09
независимость труда от внешних факторов	1,90	5,10	4,36
мотивированные на учебу студенты	23,70	33,92	31,57
потребность передать опыт	10,43	5,85	6,91
достойное вознаграждение	57,82	48,13	50,36
отпуск в 56 дней	6,16	16,27	13,95
подготовка аспирантов	0,00	0,17	0,13
добросовестное отношение к обязанностям	0,00	0,14	0,10
совесть	0,00	0,12	0,09
Итого:	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 93 из 1011 объектов (9,25%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,167, вероятность ошибки: 0,10%

ТАБЛИЧНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ АУП

Таблица 75.

Табличный вопрос Удовлетворенность решением вопросов по НИР
Частота+ % от числа ответивших

№	Подвопросы:	вполне удовлетворен	в общем удовлетворен	не удовлетворен	Итого:
1	Отношения с коллегами по НИР	18 (47,37%)	18 (47,37%)	2 (5,26%)	38 (100,00%)
2	Отношение с руководителем НИР	16 (43,24%)	19 (51,35%)	2 (5,41%)	37 (100,00%)
3	Содержание НИР	14 (32,56%)	26 (60,47%)	3 (6,98%)	43 (100,00%)
4	Своя роль в выполнении НИР	9 (22,50%)	28 (70,00%)	3 (7,50%)	40 (100,00%)
5	Возможность внедрения результатов НИР	7 (18,42%)	24 (63,16%)	7 (18,42%)	38 (100,00%)
6	Техническое оснащение НИР	6 (15,38%)	23 (58,97%)	10 (25,64%)	39 (100,00%)
7	Материальное вознаграждение за НИР	8 (21,62%)	11 (29,73%)	18 (48,65%)	37 (100,00%)

Таблица 76.

Табличный вопрос Важность при оценке профессионализма преподавателя
Частота+ % от числа ответивших

№	Подвопросы:	1 бал	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	Индекс:	Стд. откл.:	Итого:
1	Отличное знание предмета	0 (0,00%)	1 (0,51%)	5 (2,54%)	23 (11,68%)	168 (85,28%)	4,82	0,48	197 (100,00%)
2	Глубокое знание предмета	0 (0,00%)	0 (0,00%)	8 (3,98%)	25 (12,44%)	168 (83,58%)	4,80	0,49	201 (100,00%)
3	Умение увлечь, заинтересовать предметом	0 (0,00%)	1 (0,49%)	5 (2,46%)	33 (16,26%)	164 (80,79%)	4,77	0,51	203 (100,00%)
4	Умение передавать научные знания студентам	0 (0,00%)	1 (0,50%)	11 (5,50%)	47 (23,50%)	141 (70,50%)	4,64	0,61	200 (100,00%)
5	Умение контактировать со студенческой аудиторией	0 (0,00%)	4 (1,98%)	8 (3,96%)	60 (29,70%)	130 (64,36%)	4,56	0,67	202 (100,00%)
6	Умение обобщать и анализировать материал	0 (0,00%)	2 (1,01%)	11 (5,56%)	75 (37,88%)	110 (55,56%)	4,48	0,65	198 (100,00%)

Кадровый потенциал современного вуза

7	Работоспособность	0 (0,00%)	4 (1,97%)	20 (9,85%)	68 (33,50%)	111 (54,68%)	4,41	0,75	203 (100,00%)
8	Харизма, особые личные психологические качества	0 (0,00%)	2 (1,00%)	19 (9,50%)	76 (38,00%)	103 (51,50%)	4,40	0,70	200 (100,00%)
9	Уровень образования (научная степень)	4 (1,96%)	3 (1,47%)	23 (11,27%)	51 (25,00%)	123 (60,29%)	4,40	0,89	204 (100,00%)
10	Уровень ответственности в выполнении своих должностных обязанностей	0 (0,00%)	3 (1,49%)	23 (11,44%)	75 (37,31%)	100 (49,75%)	4,35	0,74	201 (100,00%)
11	Исполнительность и дисциплинированность	0 (0,00%)	6 (3,00%)	26 (13,00%)	65 (32,50%)	103 (51,50%)	4,33	0,81	200 (100,00%)
12	Доброжелательность к студентам	2 (1,01%)	2 (1,01%)	29 (14,57%)	68 (34,17%)	98 (49,25%)	4,30	0,83	199 (100,00%)
13	Наличие творческой составляющей в работе	1 (0,49%)	2 (0,99%)	28 (13,79%)	96 (47,29%)	76 (37,44%)	4,20	0,75	203 (100,00%)
14	Умение решать нестандартные задачи	1 (0,51%)	3 (1,52%)	41 (20,71%)	82 (41,41%)	71 (35,86%)	4,11	0,81	198 (100,00%)
15	Посещаемость студентами занятий	6 (3,02%)	15 (7,54%)	45 (22,61%)	74 (37,19%)	59 (29,65%)	3,83	1,04	199 (100,00%)
16	Уровень успеваемости студентов по его предметам	4 (2,03%)	14 (7,11%)	62 (31,47%)	76 (38,58%)	41 (20,81%)	3,69	0,95	197 (100,00%)
17	Наличие сертификатов, дипломов, патентов	19 (9,74%)	15 (7,69%)	55 (28,21%)	69 (35,38%)	37 (18,97%)	3,46	1,17	195 (100,00%)
18	Стаж работы (от 10 лет)	20 (10,10%)	25 (12,63%)	61 (30,81%)	59 (29,80%)	33 (16,67%)	3,30	1,19	198 (100,00%)
19	Участие в научно-исследовательской работе	16 (8,16%)	26 (13,27%)	74 (37,76%)	56 (28,57%)	24 (12,24%)	3,23	1,09	196 (100,00%)
20	Общее количество публикаций	22 (11,28%)	36 (18,46%)	67 (34,36%)	54 (27,69%)	16 (8,21%)	3,03	1,12	195 (100,00%)
21	Количество публикаций в зарубежных изданиях	42 (21,32%)	35 (17,77%)	62 (31,47%)	45 (22,84%)	13 (6,60%)	2,76	1,21	197 (100,00%)

* Индекс измерялся от 1 (низкая оценка) до 5 баллов (высокая оценка)

Таблица 77.

Табличный вопрос Рейтинг приоритетов деятельности заведующего кафедрой

Частота+ % от числа ответивших

№	Подвопросы:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Индекс:	Стд. откл.:	Итого:
1	разработка стратегии развития кафедры	129 (76,33%)	13 (7,69%)	6 (3,55%)	4 (2,37%)	4 (2,37%)	3 (1,78%)	6 (3,55%)	2 (1,18%)	1 (0,59%)	1 (0,59%)	1,80	1,83	169 (100,00%)
2	оптимизация учебного процесса, контроль за выполнением всех видов учебных занятий	66 (39,52%)	25 (14,97%)	18 (10,78%)	5 (2,99%)	17 (10,18%)	18 (10,78%)	7 (4,19%)	3 (1,80%)	3 (1,80%)	5 (2,99%)	3,19	2,52	167 (100,00%)
3	организация использования преподавателями педагогических методов и средств, обеспечивающих высокое качество учебного процесса, обеспечение возможности использования в учебном процессе новых информационных технологий	40 (24,39%)	46 (28,05%)	17 (10,37%)	15 (9,15%)	11 (6,71%)	11 (6,71%)	10 (6,10%)	1 (0,61%)	11 (6,71%)	2 (1,22%)	3,42	2,49	164 (100,00%)
4	решение вопросов материально-технического обеспечения деятельности кафедры	46 (28,57%)	30 (18,63%)	15 (9,32%)	15 (9,32%)	12 (7,45%)	14 (8,70%)	9 (5,59%)	7 (4,35%)	9 (5,59%)	4 (2,48%)	3,70	2,70	161 (100,00%)

5	организация учебно-методической работы, стимулирование преподавателей на создание авторских курсов по дисциплинам кафедры	45 (28,13%)	21 (13,13%)	18 (11,25%)	20 (12,50%)	12 (7,50%)	6 (3,75%)	11 (6,88%)	9 (5,63%)	13 (8,13%)	5 (3,13%)	3,96	2,85	160 (100,00%)
6	создание на кафедре условий для формирования у студентов компетенций, обеспечивающих успешность в профессиональной деятельности	41 (25,00%)	30 (18,29%)	11 (6,71%)	9 (5,49%)	12 (7,32%)	16 (9,76%)	9 (5,49%)	19 (11,59%)	10 (6,10%)	7 (4,27%)	4,27	2,98	164 (100,00%)
7	привлечение к работе на кафедре профессионалов-практиков	43 (25,75%)	22 (13,17%)	19 (11,38%)	16 (9,58%)	10 (5,99%)	8 (4,79%)	11 (6,59%)	15 (8,98%)	8 (4,79%)	15 (8,98%)	4,34	3,10	167 (100,00%)
8	привлечение к работе на кафедре молодых специалистов, планирование повышения квалификации и научной карьеры преподавателей кафедры	41 (24,55%)	27 (16,17%)	12 (7,19%)	14 (8,38%)	12 (7,19%)	10 (5,99%)	15 (8,98%)	11 (6,59%)	17 (10,18%)	8 (4,79%)	4,39	3,05	167 (100,00%)
9	организация научной работы, поиск и привлечение господдержанных и хозяйственных НИР	44 (27,33%)	20 (12,42%)	13 (8,07%)	8 (4,97%)	12 (7,45%)	10 (6,21%)	16 (9,94%)	18 (11,18%)	13 (8,07%)	7 (4,35%)	4,46	3,08	161 (100,00%)
10	социально-психологическая работа по улучшению климата в коллективе	40 (24,39%)	27 (16,46%)	4 (2,44%)	4 (2,44%)	6 (3,66%)	10 (6,10%)	10 (6,10%)	17 (10,37%)	13 (7,93%)	33 (20,12%)	5,27	3,61	164 (100,00%)

* Индекс отражает место, на которое в среднем поставили данный приоритет – от 1 самый важный до 10 самый не важный

ТАБЛИЧНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ППС

Таблица 78.

Табличный вопрос Удовлетворенность решением вопросов по НИР
Частота+ % от числа ответивших

№	Подвопросы:	вполне удовлетворен	в общем удовлетворен	не удовлетворен	Итого:
1	Отношения с коллегами по НИР	224 (51,53%)	184 (42,40%)	26 (6,07%)	434 (100,00%)
2	Отношение с руководителем НИР	202 (47,54%)	187 (43,81%)	37 (8,64%)	426 (100,00%)
3	Своя роль в выполнении НИР	163 (37,06%)	228 (51,82%)	49 (11,12%)	440 (100,00%)
4	Содержание НИР	151 (34,06%)	245 (55,38%)	47 (10,56%)	442 (100,00%)
5	Возможность внедрения результатов НИР	54 (12,38%)	206 (47,39%)	175 (40,22%)	434 (100,00%)
6	Техническое оснащение НИР	61 (14,08%)	174 (39,96%)	200 (45,96%)	435 (100,00%)
7	Материальное вознаграждение за НИР	46 (10,38%)	165 (37,40%)	230 (52,22%)	441 (100,00%)

Таблица 79.

Табличный вопрос Важность при оценке профессионализма преподавателя
Частота+ % от числа ответивших

№	Подвопросы:	1 бал	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	Индекс:	Стд. откл.:	Итого:
1	Глубокое знание предмета	0 (0,00%)	2 (0,30%)	15 (2,25%)	121 (17,58%)	549 (79,87%)	4,77	0,49	687 (100,00%)
2	Отличное знание предмета	10 (1,42%)	1 (0,14%)	18 (2,69%)	153 (22,48%)	499 (73,28%)	4,66	0,68	681 (100,00%)
3	Умение передавать научные знания студентам	0 (0,00%)	4 (0,59%)	33 (4,85%)	224 (32,84%)	421 (61,72%)	4,56	0,62	683 (100,00%)
4	Умение увлечь, заинтересовать предметом	2 (0,25%)	5 (0,71%)	43 (6,25%)	196 (28,67%)	438 (64,11%)	4,56	0,67	684 (100,00%)

Кадровый потенциал современного вуза

5	Умение контактировать со студенческой аудиторией	3 (0,39%)	5 (0,70%)	69 (9,92%)	220 (31,81%)	396 (57,18%)	4,45	0,73	693 (100,00%)
6	Умение обобщать и анализировать материал	4 (0,53%)	11 (1,55%)	73 (10,69%)	261 (38,22%)	335 (49,02%)	4,34	0,77	683 (100,00%)
7	Уровень ответственности в выполнении своих должностных обязанностей	4 (0,64%)	5 (0,77%)	74 (10,78%)	301 (43,85%)	301 (43,97%)	4,30	0,74	685 (100,00%)
8	Работоспособность	2 (0,30%)	11 (1,61%)	105 (15,47%)	284 (41,73%)	278 (40,89%)	4,21	0,78	681 (100,00%)
9	Доброжелательность к студентам	4 (0,54%)	19 (2,76%)	120 (17,65%)	240 (35,30%)	298 (43,75%)	4,19	0,86	681 (100,00%)
10	Уровень образования (научная степень)	8 (1,12%)	32 (4,66%)	96 (13,86%)	244 (35,33%)	311 (45,03%)	4,18	0,92	691 (100,00%)
11	Наличие творческой составляющей в работе	3 (0,48%)	20 (2,90%)	115 (16,91%)	276 (40,42%)	268 (39,30%)	4,15	0,84	682 (100,00%)
12	Исполнительность и дисциплинированность	4 (0,63%)	23 (3,32%)	131 (19,25%)	284 (41,65%)	240 (35,15%)	4,07	0,85	682 (100,00%)
13	Умение решать нестандартные задачи	6 (0,92%)	28 (4,08%)	146 (21,42%)	280 (41,16%)	220 (32,43%)	4,00	0,89	680 (100,00%)
14	Харизма, особые личные психологические качества	7 (1,08%)	28 (4,04%)	161 (23,57%)	271 (39,67%)	216 (31,64%)	3,97	0,90	684 (100,00%)
15	Посещаемость студентами занятий	32 (4,75%)	64 (9,42%)	212 (31,24%)	230 (33,85%)	141 (20,73%)	3,56	1,07	679 (100,00%)
16	Стаж работы (от 10 лет)	28 (4,11%)	86 (12,70%)	224 (32,99%)	210 (30,94%)	131 (19,27%)	3,49	1,07	679 (100,00%)
17	Уровень успеваемости студентов по его предметам	28 (4,07%)	96 (14,04%)	259 (37,92%)	219 (32,01%)	82 (11,96%)	3,34	0,99	684 (100,00%)
18	Участие в научно-исследовательской работе	40 (5,84%)	146 (21,42%)	201 (29,51%)	200 (29,36%)	94 (13,86%)	3,24	1,11	682 (100,00%)
19	Наличие сертификатов, дипломов, патентов	56 (8,54%)	111 (16,84%)	228 (34,77%)	187 (28,49%)	75 (11,37%)	3,17	1,11	657 (100,00%)
20	Общее количество публикаций	52 (7,70%)	118 (17,55%)	268 (39,26%)	182 (26,62%)	62 (9,07%)	3,12	1,05	682 (100,00%)
21	Количество публикаций в зарубежных изданиях	93 (13,71%)	176 (26,08%)	222 (32,77%)	139 (20,58%)	46 (6,85%)	2,81	1,12	677 (100,00%)

* Индекс измерялся от 1 (низкая оценка) до 5 баллов (высокая оценка)

Таблица 80.

Табличный вопрос Рейтинг приоритетов деятельности заведующего кафедрой

Частота+%, от числа ответивших

№	Полвопрос:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Индекс:	Стд. откл.:	Итого:
1	разработка стратегии развития кафедры	496 (74,86%)	63 (9,54%)	23 (3,53%)	14 (2,11%)	15 (2,33%)	19 (2,89%)	11 (1,59%)	5 (0,77%)	5 (0,73%)	11 (1,65%)	1,82	1,90	663 (100,00%)
2	решение вопросов материально-технического обеспечения деятельности кафедры	162 (25,32%)	138 (21,66%)	100 (15,65%)	66 (10,30%)	58 (9,16%)	46 (7,21%)	22 (3,41%)	21 (3,36%)	19 (3,03%)	6 (0,91%)	3,33	2,27	638 (100,00%)
3	организация и оптимизация учебного процесса, контроль за выполнением всех видов учебных занятий	133 (20,38%)	169 (25,85%)	65 (10,01%)	54 (8,30%)	43 (6,61%)	35 (5,38%)	35 (5,33%)	55 (8,39%)	32 (4,86%)	32 (4,90%)	3,98	2,84	653 (100,00%)
4	организация учебно-методической работы, стимулирование преподавателей на создание авторских курсов по дисциплинам кафедры	112 (17,29%)	121 (18,65%)	99 (15,30%)	67 (10,41%)	56 (8,61%)	52 (8,11%)	58 (8,94%)	45 (7,02%)	24 (3,67%)	13 (1,97%)	4,05	2,54	647 (100,00%)
5	организация научной работы, поиск и привлечение госбюджетных и хоздоговорных НИР	145 (22,12%)	107 (16,34%)	92 (14,03%)	58 (8,88%)	55 (8,42%)	47 (7,21%)	59 (8,96%)	34 (5,12%)	33 (5,04%)	25 (3,87%)	4,06	2,73	656 (100,00%)

Кадровый потенциал современного вуза

6	организация использования педагогических методов и средств, обеспечивающих высокое качество учебного процесса, обеспечение возможности использования в учебном процессе новых информационных технологий	93 (14,37%)	140 (21,55%)	87 (13,41%)	58 (8,92%)	56 (8,62%)	52 (7,99%)	54 (8,30%)	38 (5,90%)	42 (6,46%)	29 (4,46%)	4,33	2,74	650 (100,00%)
7	создание на кафедре условий для формирования у студентов компетенций, обеспечивающих успешность в профессиональной деятельности	120 (18,39%)	126 (19,42%)	61 (9,32%)	55 (8,39%)	44 (6,82%)	65 (10,04%)	53 (8,16%)	43 (6,66%)	56 (8,60%)	27 (4,20%)	4,43	2,88	651 (100,00%)
8	привлечение к работе на кафедре молодых специалистов, планирование повышения квалификации и научной карьеры преподавателей кафедры	128 (19,65%)	103 (15,78%)	55 (8,41%)	42 (6,46%)	52 (8,06%)	57 (8,73%)	41 (6,33%)	64 (9,89%)	77 (11,78%)	32 (4,91%)	4,74	3,04	650 (100,00%)
9	привлечение к работе на кафедре профессорско-преподавательского состава	90 (13,98%)	120 (18,76%)	36 (5,62%)	52 (8,14%)	51 (7,91%)	40 (6,30%)	57 (8,88%)	78 (12,17%)	62 (9,65%)	55 (8,59%)	5,11	3,07	642 (100,00%)
10	работа по улучшению социально-психологического климата в коллективе	109 (16,80%)	109 (16,73%)	45 (6,92%)	39 (6,05%)	29 (4,38%)	30 (4,55%)	47 (7,16%)	43 (6,63%)	65 (9,91%)	136 (20,87%)	5,45	3,47	651 (100,00%)

* Индекс отражает место, на которое в среднем поставили данный приоритет – От 1 самый важный до 10 самый не важный

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

ТАБЛИЦЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ОТВЕТОВ ППС НА ВОПРОСЫ АНКЕТЫ ПО ФАКУЛЬТЕТАМ

ВСЕГО опрошено ППС – 725 человек

Таблица 1.

Факультет преподавателя			
Варианты ответа	Сокращение	Число ответивших	% от числа опрошенных ППС
Металлургический	МТ	81	11,11
Химико-технологический	ХТ	37	5,14
Механико-машиностроительный	ММ	60	8,31
Электротехнический	ЭТФ	50	6,93
Строительный	СТ	55	7,62
Факультет экономики и управления	ФЭУ	115	15,83
Физико-технический	ФТ	81	11,24
Радиотехнический	РТФ	59	8,12
Строительного материаловедения	СМ	17	2,29
Теплоэнергетический	ТЭ	44	6,01
Факультет гуманитарного образования	ФГО	74	10,19
Факультет физической культуры	ФФК	52	7,21
Итого:		725	100,00

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА

Таблица 2.

Пол * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Пол	Факультет преподавателя									
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ
мужской	71,01	49,02	84,13	77,59	48,21	18,92	70,77	81,36	54,55	58,49
женский	28,99	50,98	15,87	22,41	51,79	81,08	29,23	18,64	45,45	41,51
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 26 из 725 объектов (3,59%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,425, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 3.

Количество полных лет * Факультет преподавателя",

% от факультета преподавателя

Количество полных лет		Факультет преподавателя													
		МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ	
Среднее:		55,58	51,58	52,58	53,16	49,27	38,72	46,78	49,56	54,88	47,73	44,61	41,09	48,53	
21=26		2,99	2,00	8,33	9,09	7,14	14,08	6,35	6,78	0,00	8,89	6,45	19,15	7,78	
26=31		5,97	8,00	8,33	7,27	12,50	14,08	14,29	3,39	6,06	13,33	6,45	10,64	9,28	
31=36		2,99	16,00	6,67	7,27	3,57	18,31	6,35	5,08	15,15	6,67	11,29	6,38	8,68	
36=41		7,46	10,00	0,00	9,09	7,14	18,31	11,11	8,47	3,03	2,22	14,52	8,51	8,83	
41=46		0,00	4,00	3,33	0,00	12,50	8,45	9,52	10,17	0,00	11,11	14,52	10,64	7,19	
46=51		7,46	6,00	10,00	5,45	3,57	9,86	11,11	20,34	27,27	8,89	14,52	17,02	11,23	
51=56		11,94	6,00	13,33	5,45	8,93	7,04	9,52	13,56	0,00	17,78	6,45	21,28	10,18	
56=61		29,85	16,00	13,33	12,73	19,64	2,82	11,11	11,86	6,06	11,11	20,97	0,00	13,47	

61=66	8,96	12,00	15,00	10,91	10,71	4,23	11,11	10,17	9,09	2,22	3,23	6,38	8,68
66=71	10,45	2,00	15,00	14,55	7,14	1,41	6,35	3,39	6,06	11,11	0,00	0,00	6,44
71=76	7,46	6,00	1,67	18,18	7,14	1,41	1,59	5,08	18,18	4,44	1,61	0,00	5,54
76=81	2,99	12,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,03	0,00	0,00	0,00	1,80
81=84	1,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,59	1,69	6,06	2,22	0,00	0,00	0,90
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 57 из 725 объектов (7,86%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,199, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 4.

Возрастной интервал 5 лет * Факультет преподавателя

% от факультета преподавателя

Возрастной интервал 5 лет	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
Среднее:	55,433	51,410	52,425	53,645	49,080	38,965	47,016	49,636	55,333	47,822	44,742	41,106	48,608
до 25	0,00	2,00	1,67	1,82	5,36	12,68	3,17	1,69	0,00	8,89	0,00	12,77	4,19
25-29	8,96	6,00	15,00	14,55	10,71	8,45	17,46	6,78	3,03	8,89	9,68	12,77	10,48
30-34	2,99	12,00	6,67	3,64	5,36	19,72	1,59	3,39	18,18	11,11	14,52	10,64	8,83
35-39	7,46	16,00	0,00	9,09	8,93	18,31	11,11	10,17	0,00	0,00	11,29	8,51	8,98
40-44	0,00	2,00	3,33	3,64	10,71	11,27	11,11	10,17	3,03	13,33	16,13	10,64	8,08
45-49	7,46	8,00	10,00	3,64	5,36	9,86	7,94	18,64	12,12	6,67	16,13	12,77	9,88
50-54	11,94	6,00	8,33	5,45	5,36	9,86	14,29	13,56	15,15	20,00	4,84	14,89	10,48
55-59	11,94	12,00	13,33	9,09	23,21	1,41	11,11	13,56	6,06	2,22	14,52	10,64	10,93
60-64	26,87	16,00	20,00	16,36	10,71	5,63	12,70	11,86	9,09	11,11	11,29	6,38	13,47
65-69	5,97	0,00	10,00	5,45	3,57	1,41	1,59	3,39	3,03	8,89	0,00	0,00	3,59
70-74	11,94	6,00	5,00	25,45	7,14	1,41	6,35	3,39	18,18	6,67	1,61	0,00	7,34
75-79	2,99	14,00	6,67	1,82	3,57	0,00	0,00	1,69	6,06	0,00	0,00	0,00	2,84
80 и старше	1,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,59	1,69	6,06	2,22	0,00	0,00	0,90
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 57 из 725 объектов (7,86%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,198, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 5.

Возрастной интервал 10 лет * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Возрастной интервал	Факультет преподавателя											
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ВСЕ
10 лет	8,96	8,00	16,67	16,36	16,07	21,13	20,63	8,47	3,03	17,78	9,68	14,67
до 30	10,45	28,00	6,67	12,73	14,29	38,03	12,70	13,56	18,18	11,11	25,81	17,81
30-39	7,46	10,00	13,33	7,27	16,07	21,13	19,05	28,81	15,15	20,00	32,26	17,96
40-49	23,88	18,00	21,67	14,55	28,57	11,27	25,40	27,12	21,21	22,22	19,35	21,41
50-59	49,25	36,00	41,67	49,09	25,00	8,45	22,22	22,03	42,42	28,89	12,90	28,14
60 и старше	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Итого:												

* Пропущено 57 из 725 объектов (7,86%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,221, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 6.

Возрастная группа (классическая) * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Возрастная группа (классическая)	Факультет преподавателя											
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ВСЕ
молодежь (до 30)	8,96	8,00	16,67	16,36	16,07	21,13	20,63	8,47	3,03	17,78	9,68	14,67
средний возраст (30-54)	29,85	44,00	28,33	25,45	35,71	69,01	46,03	55,93	48,48	51,11	62,90	46,26
старший возраст (55 и старше)	61,19	48,00	55,00	58,18	48,21	9,86	33,33	35,59	48,48	31,11	27,42	39,07
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 57 из 725 объектов (7,86%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,261, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 7.

Возрастная группа (преподаватели) * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Возрастная группа (преподаватели)	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
молодежь (до 35)	11,94	20,00	23,33	20,00	21,43	40,85	22,22	11,86	21,21	28,89	24,19	36,17	23,50
средний возраст (35-59)	38,81	44,00	35,00	30,91	53,57	50,70	55,56	66,10	36,36	42,22	62,90	57,45	48,35
старший возраст (60 и старше)	49,25	36,00	41,67	49,09	25,00	8,45	22,22	22,03	42,42	28,89	12,90	6,38	28,14
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 57 из 725 объектов (7,86%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,258, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 8.

Половозрастная группа (классическая) * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Половозрастная группа (классическая)	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
молодые мужчины	5,97	2,00	11,67	12,73	8,93	2,82	9,68	8,47	0,00	11,11	1,61	19,15	7,80
мужчины среднего возраста	14,93	16,00	26,67	16,36	5,36	14,08	30,65	40,68	21,21	24,44	22,58	6,38	20,09
мужчины старшего возраста	49,25	30,00	45,00	50,91	33,93	1,41	30,65	32,20	33,33	26,67	12,90	8,51	29,39
молодые женщины	2,99	6,00	5,00	3,64	7,14	18,31	11,29	0,00	3,03	6,67	8,06	6,38	6,90
женщины среднего возраста	14,93	28,00	1,67	9,09	30,36	54,93	16,13	15,25	27,27	26,67	40,32	51,06	26,24
женщины старшего возраста	11,94	18,00	10,00	7,27	14,29	8,45	1,61	3,39	15,15	4,44	14,52	8,51	9,60
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 58 из 725 объектов (8,00%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,253, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 9.

Половозрастная группа (Преподаватели) * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

[illegible]

* Пропущено 58 из 725 объектов (8,00%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,252, вероятность ошибки: 0,10%

ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

Таблица 10.

Уровень образования * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Уровень образования	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
Среднее:	15,435	15,173	15,143	15,458	15,197	15,400	15,391	15,097	15,364	15,164	15,403	15,200	15,290
Высшее	85,51	94,23	95,24	84,75	93,44	86,67	86,96	96,77	87,88	94,55	86,57	93,33	90,34
2 и более высших	14,49	5,77	4,76	15,25	6,56	13,33	13,04	3,23	12,12	5,45	13,43	6,67	9,66
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Коэффициент Крамера [0..1]: 0,145, вероятность ошибки: 20,00%

Таблица 11.

Ученая степень * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Ученая степень	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
нет степени	8,70	15,38	38,10	40,68	47,54	53,33	33,33	53,23	51,52	27,27	52,24	65,00	40,41
кандидат наук	56,52	63,46	49,21	38,98	44,26	38,67	47,83	40,32	42,42	65,45	35,82	30,00	45,79
доктор наук	34,78	21,15	12,70	20,34	8,20	8,00	18,84	6,45	6,06	7,27	11,94	5,00	13,79
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Коэффициент Крамера [0..1]: 0,267, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 12.

Профиль образования * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Профиль образования	Факультет преподавателя											
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ВСК
Техническое	66,67	82,69	88,89	100,00	77,05	25,33	81,16	96,77	100,00	89,09	21,54	13,33
естественнонаучное	33,33	21,15	11,11	1,69	19,67	5,33	11,59	1,61	0,00	1,82	1,54	18,33
Гуманитарное	0,00	0,00	1,59	0,00	0,00	12,00	7,25	3,23	0,00	9,09	56,92	8,33
экономическое	4,35	0,00	3,17	5,08	8,20	66,67	13,04	0,00	0,00	5,45	10,77	10,00
Юридическое	0,00	0,00	0,00	0,00	1,64	1,33	0,00	0,00	0,00	0,00	4,62	0,00
педагогическое	7,25	1,92	1,59	5,08	0,00	12,00	5,80	3,23	0,00	5,45	20,00	63,33
Военное	7,25	5,77	4,76	11,86	3,28	2,67	2,90	4,84	6,06	0,00	1,54	1,67
Другое	0,00	0,00	0,00	0,00	3,28	0,00	1,45	0,00	0,00	0,00	1,54	0,00
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 2 из 725 объектов (0,28%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,369, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 13.

Общий стаж работы * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Общий стаж работы	Факультет преподавателя											
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ВСК
Среднее:	19,703	17,800	16,865	17,675	18,238	13,367	16,667	19,534	17,500	16,934	16,583	16,346
до 5 лет	3,39	8,00	15,87	8,77	8,20	17,33	12,12	6,78	9,09	11,32	10,00	13,46
5-10 лет	6,78	10,00	12,70	12,28	11,48	21,33	12,12	3,39	18,18	15,09	15,00	12,50
10-15 лет	10,17	10,00	3,17	10,53	6,56	18,67	10,61	8,47	3,03	3,77	11,67	11,54
15-20 лет	1,69	12,00	4,76	3,51	4,92	12,00	10,61	5,08	3,03	13,21	10,00	11,54
20 лет и более	77,97	60,00	63,49	64,91	68,85	30,67	54,55	76,27	66,67	56,60	53,33	51,92
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 37 из 725 объектов (5,10%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,159, вероятность ошибки: 1,00%

Таблица 14.

Педагогический стаж * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Педагогический стаж	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
Среднее:	18,432	14,541	15,675	16,607	14,385	11,610	14,242	15,577	15,565	13,632	15,127	14,196	14,875
до 5 лет	10,17	12,24	20,63	12,50	14,75	20,55	16,67	11,54	22,58	20,75	8,47	16,07	15,49
5-10 лет	5,08	24,49	12,70	14,29	19,67	27,40	19,70	15,38	9,68	16,98	27,12	21,43	18,29
10-15 лет	10,17	10,20	1,59	8,93	18,03	23,29	15,15	15,38	3,23	13,21	8,47	8,93	11,95
15-20 лет	5,08	16,33	12,70	7,14	8,20	6,85	9,09	15,38	12,90	16,98	15,25	19,64	11,80
20 лет и более	69,49	36,73	52,38	57,14	39,34	21,92	39,39	42,31	51,61	32,08	40,68	33,93	42,48
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 47 из 725 объектов (6,48%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,174, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 15.

Стаж работы в УГТУ-УПИ * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Стаж работы в УГТУ-УПИ	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
Среднее:	19,483	15,300	16,107	16,121	13,402	11,199	14,963	17,931	15,985	14,136	13,465	11,552	14,851
до 5 лет	5,17	14,00	16,39	12,07	18,03	23,29	13,43	5,17	12,12	20,00	7,02	17,24	13,93
5-10 лет	6,90	18,00	13,11	20,69	27,87	30,14	23,88	13,79	21,21	20,00	33,33	34,48	22,21
10-15 лет	6,90	14,00	6,56	6,90	11,48	17,81	7,46	12,07	6,06	7,27	19,30	17,24	11,32
15-20 лет	5,17	6,00	9,84	3,45	3,28	6,85	10,45	5,17	6,06	12,73	14,04	12,07	7,98
20 лет и более	75,86	48,00	54,10	56,90	39,34	21,92	44,78	63,79	54,55	40,00	26,32	18,97	44,56
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 36 из 725 объектов (4,97%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,195, вероятность ошибки: 0,10%

ШТАТНОДОЛЖНОСТНАЯ СТРУКТУРА

Таблица 16.

Должность преподавателя * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Должность преподавателя	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
Ассистент	0,00	1,92	7,94	8,47	9,84	10,67	8,70	14,52	3,03	1,82	2,99	0,00	6,07
старший преподаватель	8,70	15,38	28,57	28,81	32,79	42,67	24,64	37,10	42,42	25,45	44,78	48,33	31,45
Доцент	53,62	61,54	49,21	42,37	40,98	38,67	44,93	35,48	42,42	65,45	38,81	23,33	44,41
Профессор	30,43	11,54	12,70	13,56	6,56	4,00	17,39	8,06	9,09	7,27	10,45	18,33	12,69
заведующий кафедры	7,25	9,62	1,59	6,78	9,84	4,00	4,35	4,84	3,03	0,00	2,99	10,00	5,38
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Коэффициент Крамера [0..1]: 0,202, вероятность ошибки: 0,10%

СЕМЕЙНАЯ СТРУКТУРА

Таблица 17.

Семейное положение * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Семейное положение	по Ф. Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
холост (не замужем)	12,12	21,57	15,00	18,97	20,00	33,78	24,62	11,86	9,09	32,61	19,70	22,92	20,56
женат (замужем)	78,79	66,67	80,00	70,69	76,36	54,05	69,23	76,27	78,79	67,39	63,64	58,33	69,60
разведен	6,06	3,92	3,33	1,72	3,64	12,16	6,15	5,08	6,06	0,00	16,67	10,42	6,61
вдовец (вдова)	3,03	7,84	1,67	8,62	0,00	0,00	0,00	6,78	6,06	0,00	0,00	8,33	3,23
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 44 из 725 объектов (6,07%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,189, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 18.

Количество детей * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Количество детей	Факультет преподавателя											
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ВСЕ
Среднее:	1,313	1,333	1,153	1,250	1,309	0,803	1,238	1,450	1,273	1,143	1,045	1,192
нет	20,31	25,49	27,12	25,00	21,82	42,25	28,57	13,33	24,24	36,73	34,33	27,51
1	39,06	29,41	35,59	30,36	36,36	38,03	30,16	38,33	33,33	24,49	29,85	33,33
2	31,25	35,29	32,20	39,29	30,91	16,90	30,16	40,00	33,33	30,61	32,84	32,25
3	7,81	7,84	5,08	5,36	10,91	2,82	11,11	6,67	9,09	4,08	2,99	6,07
4	1,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,67	0,00	4,08	0,00	0,59
5	0,00	1,96	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,15
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 49 из 725 объектов (6,76%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,140, вероятность ошибки: 20,00%

Таблица 19.

Сколько человек проживает вместе с вами * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Сколько человек проживает вместе с вами	Факультет преподавателя											
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ВСЕ
1	10,61	18,37	10,00	18,18	5,66	7,58	10,77	5,56	0,00	17,02	4,62	14,29
2	24,24	22,45	21,67	23,64	28,30	18,18	30,77	29,63	15,15	29,79	20,00	24,49
3	34,85	18,37	30,00	29,09	35,85	34,85	27,69	33,33	33,33	29,79	40,00	14,29
4	19,70	22,45	25,00	18,18	24,53	25,76	20,00	22,22	30,30	14,89	23,08	30,61
5	7,58	18,37	13,33	10,91	1,89	12,12	10,77	9,26	18,18	8,51	9,23	12,24
6	3,03	0,00	0,00	0,00	3,77	1,52	0,00	0,00	0,00	0,00	3,08	0,00
7	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,30
8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,15
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 63 из 725 объектов (8,69%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,151, вероятность ошибки: 5,00%

ОБЩИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ НАСТРОЕНИЯ

Таблица 20.

Оценка перспектив социальных изменений на уровне страны

(Как, по Вашему мнению, будет меняться ситуация в России в ближайшие год-два?) * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Оценка перспектив социальных изменений на уровне страны (Как, по Вашему мнению, будет меняться ситуация в России в ближайшие год-два?)	Факультет преподавателя										
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО
Среднее:	-0,159	-0,060	-0,107	-0,030	0,057	0,104	-0,048	-0,194	-0,200	-0,148	0,034
продолжит улучшаться	0,00	2,00	8,47	6,00	5,26	7,25	3,13	1,75	0,00	3,70	0,00
скорее, улучшится	15,15	24,00	10,17	20,00	21,05	28,99	14,06	8,77	16,67	14,81	29,51
не будет изменений	48,48	40,00	37,29	52,00	47,37	43,48	53,13	45,61	43,33	44,44	37,70
скорее, ухудшится	25,76	28,00	30,51	6,00	17,54	11,59	23,44	28,07	23,33	22,22	19,67
ухудшение неизбежно	10,61	6,00	8,47	16,00	1,75	5,80	3,13	10,53	16,67	14,81	4,92
не интересуюсь политикой	0,00	0,00	5,08	0,00	7,02	2,90	3,13	5,26	0,00	0,00	0,00
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 54 из 725 объектов (7,45%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,164, вероятность ошибки: 1,00%

Таблица 21.

Оценка личной жизненной ситуации * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Оценка личной жизненной ситуации	Факультет преподавателя											
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ВСЕ
Среднее:	-0,029	0,000	-0,183	-0,034	0,083	0,123	-0,059	-0,197	-0,030	-0,019	0,015	-0,018
благоприятная	10,29	7,84	13,33	10,17	20,00	21,92	7,35	3,28	9,09	11,11	15,15	12,76
достаточно устойчивая	76,47	84,31	55,00	76,27	68,33	68,49	79,41	73,77	78,79	75,93	71,21	72,65
неблагоприятная, кризисная	13,24	7,84	31,67	13,56	11,67	9,59	13,24	22,95	12,12	12,96	13,64	14,59
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 12 из 725 объектов (1,66%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,171, вероятность ошибки: 1,00%

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ

Таблица 22.

Наиболее значимые ценности в жизни * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Наиболее значимые ценности в жизни	Факультет преподавателя											
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ВСЕ
общение с природой	17,39	18,00	8,47	15,79	11,67	9,33	14,49	8,33	21,21	9,09	4,69	11,11
личная безопасность	10,14	4,00	3,39	3,51	3,33	8,00	1,45	1,67	15,15	9,09	6,25	6,61
престиж, слава	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	1,33	1,45	0,00	9,09	3,64	4,69	1,97

Кадровый потенциал современного вуза

получение удовольствия	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,33	1,45	3,33	3,03	0,00	3,13	10,00	1,83
интимная жизнь, секс	0,00	0,00	1,69	0,00	0,00	0,00	0,00	2,90	1,67	9,09	1,82	4,69	13,33	2,67
красота, прекрасное	0,00	0,00	3,39	7,02	1,67	2,67	2,67	1,45	0,00	9,09	0,00	0,00	1,67	1,97
свое дело, бизнес	2,90	2,00	1,69	0,00	1,67	4,00	4,00	5,80	3,33	12,12	1,82	1,56	0,00	2,81
успех	10,14	8,00	3,39	5,26	1,67	18,67	18,67	15,94	6,67	9,09	7,27	10,94	3,33	8,72
деньги, материальные блага	8,70	8,00	20,34	22,81	16,67	18,67	18,67	13,04	25,00	9,09	21,82	15,63	31,67	17,86
творчество	39,13	22,00	20,34	19,30	20,00	21,33	21,33	28,99	15,00	21,21	16,36	25,00	8,33	21,80
независимость, свобода	13,04	14,00	22,03	19,30	25,00	22,67	22,67	17,39	23,33	15,15	18,18	20,31	15,00	18,99
семья, дети	60,87	68,00	59,32	56,14	63,33	57,33	57,33	49,28	58,33	63,64	63,64	46,88	63,33	58,65
профессионализм, мастерство	46,38	52,00	50,85	54,39	55,00	57,33	57,33	44,93	46,67	48,48	63,64	42,19	18,33	48,24
спорт, физическое совершенство	5,80	2,00	6,78	5,26	10,00	2,67	2,67	2,90	5,00	3,03	0,00	1,56	13,33	4,92
общение с друзьями	11,59	14,00	6,78	5,26	6,67	4,00	4,00	10,14	16,67	6,06	3,64	17,19	8,33	9,28
здоровье	43,48	28,00	30,51	35,09	40,00	40,00	40,00	28,99	35,00	36,36	29,09	40,63	36,67	35,58
работа по душе	36,23	46,00	37,29	36,84	43,33	25,33	25,33	24,64	35,00	48,48	27,27	45,31	35,00	35,86
другое	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,90	0,00	6,06	1,82	0,00	0,00	0,70
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 14 из 725 объектов (1,93%). ** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,119, вероятность ошибки: 0,10%

Главная сфера самореализации как личности (Где Вам наиболее всего удается проявить себя как личности?) * Факультет преподавателя % от факультета преподавателя

[illegible]

* Пропущено 45 из 725 объектов (6,21%). ** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,180, вероятность ошибки: 0,10%

ОЦЕНКА СИТУАЦИИ НА УРОВНЕ ВУЗА

Таблица 24.

Оценка ситуации в вузе * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Оценка ситуации в вузе	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
Среднее:	-0,472	-0,438	-0,487	-0,205	-0,257	-0,404	-0,271	-0,630	-0,652	-0,674	-0,136	-0,243	-0,403
наметились позитивные тенденции	24,53	12,50	10,26	17,95	22,86	21,28	20,83	4,35	13,04	6,52	29,55	29,73	18,00
ситуация стабильная	3,77	31,25	30,77	43,59	28,57	17,02	31,25	28,26	8,70	19,57	27,27	16,22	23,72
положение ухудшилось	71,70	56,25	58,97	38,46	48,57	61,70	47,92	67,39	78,26	73,91	43,18	54,05	58,28
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 236 из 725 объектов (32,55%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,235, вероятность ошибки: 0,10%

Оценка перспектив развития вуза (по мнению опрошенных) * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Таблица 25.

Оценка перспектив развития вуза (по мнению опрошенных)	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
Среднее:	-0,242	-0,238	-0,188	-0,217	-0,038	-0,102	-0,119	-0,235	-0,129	-0,364	-0,035	-0,109	-0,164
займет лидирующее положение в РФ	9,68	0,00	6,25	6,52	11,54	18,64	11,86	5,88	12,90	0,00	31,58	15,22	11,39
ничего значительного не произойдет	56,45	76,19	68,75	65,22	73,08	52,54	64,41	64,71	61,29	63,64	33,33	58,70	60,80
почувствуем ухудшение	33,87	23,81	25,00	28,26	15,38	28,81	23,73	29,41	25,81	36,36	35,09	26,09	27,81
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 128 из 725 объектов (17,66%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,216, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 26.

Основные положительные перемены в вузе за последнее время * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Основные положительные перемены в вузе за последнее время	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
изменение статуса УТУУ-УПИ на Урфу	26,98	35,42	51,85	28,85	45,76	31,08	40,91	29,09	44,44	26,00	53,23	46,15	38,07
определение долгосрочной стратегической стратегии развития вуза	30,16	37,50	9,26	23,08	28,81	25,68	24,24	10,91	11,11	18,00	19,35	11,54	21,45
переход на двухуровневую систему образования	4,76	6,25	1,85	3,85	13,56	10,81	9,09	1,82	3,70	12,00	4,84	21,15	8,01
повышение престижа вуза в общероссийском и международном масштабе	19,05	18,75	12,96	15,38	22,03	27,03	19,70	10,91	22,22	8,00	22,58	21,15	18,58
повышение качества образования	0,00	6,25	3,70	7,69	1,69	13,51	3,03	9,09	22,22	10,00	9,68	7,69	7,25
расширение возможностей профессионального и карьерного роста инициативных работников	1,59	6,25	5,56	7,69	8,47	14,86	7,58	5,45	7,41	10,00	14,52	5,77	8,16
улучшение материально-технической базы	26,98	18,75	18,52	28,85	6,78	18,92	42,42	58,18	7,41	18,00	12,90	11,54	23,26
положительных перемен нет	19,05	14,58	16,67	15,38	10,17	17,57	7,58	12,73	18,52	32,00	9,68	5,77	14,65
сложно оценить + и	0,00	0,00	0,00	0,00	3,39	1,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,45
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 349 из 1011 объектов (34,52%).

Таблица 27.

Отрицательные переменны в вузе за последнее время
(Что в жизни вуза сегодня вызывает у Вас наибольшие опасения?) * Факультет преподавателя
(% от факультета преподавателя)

Отрицательные переменны в вузе за последнее время (Что в жизни вуза сегодня вызывает у Вас наибольшие опасения?)	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
организационная перестройка	35,29	56,86	65,00	28,57	60,00	53,33	39,71	55,00	50,00	58,49	50,75	58,62	50,71
невозможность влияния на перемены	35,29	29,41	31,67	41,07	21,67	40,00	33,82	60,00	50,00	45,28	32,84	20,69	36,30
возможное сокра- щение штатных работников	5,88	25,49	20,00	21,43	18,33	30,67	22,06	13,33	15,63	9,43	34,33	13,79	19,63
возможное снижение уровня заработной платы	29,41	33,33	30,00	28,57	30,00	36,00	25,00	50,00	21,88	35,85	22,39	29,31	31,21
сохранение зара- ботной платы на прежнем уровне	38,24	29,41	35,00	41,07	30,00	17,33	29,41	43,33	31,25	35,85	22,39	29,31	31,50

возможное увеличение объема и интенсивности работы	10,29	21,57	20,00	12,50	13,33	8,00	13,24	11,67	6,25	13,21	13,43	3,45	12,29
возможное снижение количества абитуриентов	30,88	33,33	15,00	17,86	38,33	24,00	25,00	10,00	28,13	20,75	50,75	15,52	25,99
проблемы совмещения корпоративной культуры вузов в составе УрФУ	5,88	5,88	8,33	3,57	11,67	29,33	17,65	8,33	3,13	9,43	16,42	10,34	11,72
неопределенность личной профессионально й карьеры	16,18	7,84	15,00	14,29	11,67	21,33	16,18	16,67	9,38	9,43	16,42	5,17	13,84
ДРУГИЕ	10,29	0,00	1,67	3,57	6,67	2,67	7,35	3,33	3,13	1,89	0,00	0,00	3,53
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 303 из 1011 объектов (29,97%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,109, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 28.

Удовлетворены в целом тем, как решаются проблемы в вузе * Факультет преподавателя
(% от факультета преподавателя)

Удовлетворены в целом тем, как решаются проблемы в вузе	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
Среднее:	0,1493	0,1635	0,2542	0,2941	0,1389	0,0714	0,0806	0,2719	0,0645	0,1569	0,0076	0,3085	0,1597
полностью не удовлетворен	5,97	1,92	15,25	11,76	0,00	4,29	1,61	8,77	6,45	9,80	1,52	4,26	5,85
скорее не удовлетворен	22,39	30,77	25,42	39,22	33,33	22,86	19,35	40,35	29,03	23,53	19,70	53,19	29,09
чем-то удовлетворен, чем-то нет	67,16	65,38	54,24	45,10	61,11	58,57	72,58	47,37	41,94	54,90	60,61	42,55	57,12
скорее удовлетворен	4,48	1,92	5,08	3,92	5,56	11,43	6,45	3,51	16,13	11,76	15,15	0,00	7,05
полностью удовлетворен	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,86	0,00	0,00	6,45	0,00	3,03	0,00	0,90
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 58 из 725 объектов (8,00%).

** Коэффициент Крамера [0...1]: 0,191, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 29.

УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ В ПОДРАЗДЕЛЕНИИ

Общая оценка социально-психологического
климата в коллективе * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Общая оценка социаль- но-пси- хологич- еского климата в кол- лективе	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
	0,803	0,760	0,810	0,833	0,909	0,658	0,773	0,695	0,677	0,682	0,785	0,720	0,762
	80,30	76,00	81,03	83,33	90,91	65,75	77,27	69,49	67,74	68,18	78,46	72,00	76,15
	19,70	24,00	18,97	16,67	9,09	34,25	22,73	30,51	32,26	31,82	21,54	28,00	23,85
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 54 из 725 объектов (7,45%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,167, вероятность ошибки: 10,00%

Таблица 30.

Оценка социальной напряженности в подразделениях *

"Факультет преподавателя

% от факультета преподавателя

Оценка социальной напряженности в подразделениях	Факультет преподавателя										
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ВСЕ
Среднее:	-0,485	-0,577	-0,533	-0,732	-0,656	-0,473	-0,612	-0,500	-0,563	-0,627	-0,527
высокая (постоянно возникают конфликтные ситуации)	0,00	0,00	6,67	1,79	1,64	2,70	0,00	1,67	6,25	0,00	3,87
средняя (конфликты иногда бывают, но разрешаются нормально)	51,47	42,31	33,33	23,21	31,15	47,30	38,81	46,67	31,25	37,25	39,54
низкая (конфликты бывают крайне редко)	48,53	57,69	60,00	75,00	67,21	50,00	61,19	51,67	62,50	62,75	56,59
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 27 из 725 объектов (3,72%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,237, вероятность ошибки: 0,10%

Основные причины конфликтов в коллективе подразделения * Факультет преподавателя (% от Факультет преподавателя)

Основные причины конфликтов в коллективе подразделения	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
повышенные нервно-психологические нагрузки, усталость от работы	31,11	48,84	15,63	29,27	43,18	66,67	36,59	56,76	39,13	50,00	27,66	23,81	39,88
нет надежных критериев оценки и оплаты труда	48,89	37,21	59,38	36,59	27,27	37,04	34,15	54,05	30,43	20,00	25,53	28,57	36,20
необъективное отношение администрации к отдельным работникам	8,89	9,30	6,25	9,76	4,55	7,41	9,76	2,70	17,39	5,00	6,38	33,33	9,82
группировки в коллективе	6,67	13,95	15,63	17,07	18,18	5,56	12,20	13,51	8,70	5,00	10,64	47,62	14,52

различия в уровне количества и качества выполнения работы разными сотрудниками	28,89	30,23	34,38	31,71	27,27	9,26	24,39	16,22	34,78	22,50	8,51	14,29	22,49
конкуренция за хорошие рабочие места, должности, виды работы	8,89	2,33	6,25	4,88	0,00	5,56	12,20	0,00	4,35	7,50	6,38	7,14	5,52
особенности половозрастного состава коллектива	6,67	9,30	6,25	4,88	29,55	16,67	12,20	2,70	0,00	25,00	44,68	30,95	16,97
невнимание руководства к взаимоотношениям в коллективе	6,67	6,98	6,25	9,76	2,27	3,70	9,76	0,00	30,43	0,00	21,28	11,90	8,38
проблемы обновления коллектива, адаптации новых работников в коллективе	22,22	13,95	9,38	9,76	6,82	5,56	9,76	2,70	8,70	5,00	4,26	0,00	8,18
конфликтов нет	0,00	0,00	0,00	0,00	4,55	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,51	0,00	1,23
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 522 из 1011 объектов (51,63%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,190, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 32.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью * Факультет преподавателя
(% от факультета преподавателя)

[illegible]

* Пропущено 59 из 725 объектов (8,14%).

**** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,163, вероятность ошибки: 2,00%**

Таблица 33.

Основные причины неудовлетворенности работой * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Основные причины неудовлетворенности работой	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
вид профессионал. деятельности не соответ- ствует склонностям	0,00	1,92	1,61	0,00	0,00	0,00	0,00	1,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,42

Кадровый потенциал современного вуза

нет возможностей для исслед. деятельности	8,70	9,62	4,84	0,00	3,28	8,11	1,47	11,67	6,06	1,89	5,97	0,00	5,18
низкая оплата	71,01	80,77	79,03	84,48	77,05	56,76	69,12	93,33	78,79	77,36	65,67	80,70	75,35
нет перспектив карьерного роста	2,90	7,69	3,23	5,17	3,28	12,16	11,76	18,33	3,03	15,09	14,93	3,51	8,68
нет морального удовлетворения	8,70	1,92	6,45	0,00	4,92	6,76	1,47	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,22
низкий престиж	34,78	13,46	33,87	27,59	19,67	14,86	20,59	36,67	9,09	16,98	25,37	26,32	23,95
перегрузки	14,49	25,00	9,68	20,69	11,48	10,81	14,71	16,67	6,06	15,09	17,91	1,75	13,87
не соответствующие условия труда	13,04	11,54	20,97	6,90	18,03	9,46	7,35	1,67	30,30	13,21	16,42	22,81	13,59
утрачен интерес к профессии	0,00	1,92	3,23	1,72	0,00	1,35	1,47	3,33	0,00	1,89	0,00	0,00	1,26
плохая организация труда	2,90	13,46	4,84	5,17	6,56	8,11	7,35	11,67	18,18	0,00	5,97	0,00	6,58
зависимость от начальства	8,70	0,00	4,84	8,62	4,92	4,05	1,47	6,67	0,00	1,89	2,99	7,02	4,48
плохую условия труда	2,90	7,69	12,90	6,90	6,56	9,46	2,94	8,33	12,12	5,66	4,48	17,54	7,84
отсутствие современных рабочих мест	13,04	32,69	32,26	25,86	16,39	17,57	8,82	15,00	42,42	16,98	2,99	26,32	19,47
особых претензий нет	14,49	1,92	12,90	8,62	18,03	27,03	20,59	8,33	12,12	24,53	29,85	22,81	17,37
бюрократия	2,90	0,00	0,00	0,00	1,64	0,00	1,47	0,00	3,03	0,00	0,00	0,00	0,70
Ненужность студентам, низкая посещаемость	0,00	0,00	0,00	0,00	3,28	0,00	0,00	1,67	0,00	3,77	0,00	0,00	0,70
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 297 из 1011 объектов (29,38%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,133, вероятность ошибки: 0,10%

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ

Таблица 34.

Основные цели профессиональной деятельности * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Основные ценности профессиональной деятельности	Факультет преподавателя												
	МГ	ХГ	ММ	ЭГФ	СТ	ФЗУ	ФГ	РГ	СМ	ГЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
стать высококвалифицированным специалистом	40,58	60,00	50,00	48,28	45,76	71,43	48,53	58,33	62,50	45,45	73,85	49,15	54,33
получать высокую заработную плату	46,38	38,00	46,67	44,83	40,68	57,14	36,76	71,67	40,63	54,55	49,23	47,46	48,23
стать руководителем высокого уровня	7,25	4,00	6,67	3,45	8,47	10,00	10,29	6,67	6,25	9,09	7,69	6,78	7,38
добиться уважения, почта в коллективе	26,09	10,00	18,33	13,79	22,03	22,86	14,71	30,00	6,25	1,82	35,38	44,07	21,42
иметь свободное время для науки	17,39	18,00	5,00	6,90	8,47	2,86	8,82	13,33	0,00	3,64	6,15	3,39	8,09
разработать уникальный проект, сделать важное изобретение, открытие	24,64	24,00	23,33	17,24	11,86	17,14	23,53	21,67	6,25	14,55	7,69	10,17	17,30
осваивать новые технологии, технику	39,13	52,00	31,67	32,76	30,51	18,57	39,71	46,67	37,50	49,09	18,46	38,98	35,60
иметь гарантию от возможной безработицы	8,70	4,00	11,67	10,34	11,86	10,00	13,24	11,67	0,00	7,27	13,85	15,25	10,35
установить хорошие отношения с руководством	0,00	0,00	5,00	0,00	3,39	1,43	2,94	5,00	0,00	0,00	1,54	3,39	1,99
иметь возможность ни от кого не зависеть, самостоятельно принимать решения	7,25	10,00	8,33	12,07	16,95	20,00	13,24	26,67	6,25	7,27	7,69	6,78	12,20
защитить диссертацию	5,80	20,00	16,67	20,69	22,03	35,71	25,00	25,00	37,50	30,91	20,00	16,95	22,41
быть нужным людям	0,00	0,00	5,00	6,90	3,39	0,00	1,47	0,00	3,13	5,45	0,00	0,00	1,99
чему-нибудь научить студентов	1,45	0,00	5,00	1,72	5,08	0,00	4,41	1,67	0,00	0,00	0,00	6,78	2,27
другое	0,00	0,00	3,33	0,00	0,00	1,43	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,43
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 306 из 1011 объектов (30,27%).

** В Итого указана не сумма, За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,112, вероятность ошибки: 5,00%

Таблица 35.

Представления об основных ресурсах профессионального роста
(Сегодня успех в профессии, карьере зависит от...) * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Представления об основных ресурсах профессионального роста (Сегодня успех в профессии, карьере зависит от...)	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
связи, знакомства	42,03	25,00	28,81	28,81	14,75	37,33	33,82	55,93	31,25	51,92	23,44	58,33	36,06
	11,59	11,54	8,47	11,86	6,56	14,67	7,35	5,08	9,38	5,77	7,81	1,67	8,59
трудолюбие, работоспособность	47,83	61,54	55,93	54,24	67,21	62,67	50,00	42,37	59,38	38,46	62,50	30,00	52,68
материальные ресурсы	15,94	15,38	20,34	13,56	4,92	5,33	14,71	10,17	25,00	3,85	9,38	11,67	11,97
	7,25	7,69	1,69	6,78	8,20	5,33	4,41	5,08	6,25	7,69	4,69	5,00	5,77
престижное образование	21,74	25,00	28,81	23,73	27,87	25,33	26,47	35,59	15,63	5,77	32,81	25,00	25,07
способности	28,99	19,23	13,56	1,69	16,39	18,67	32,35	40,68	6,25	28,85	17,19	11,67	20,28
удача, стечение обстоятельств	1,45	5,77	1,69	5,08	0,00	4,00	2,94	1,69	0,00	3,85	0,00	10,00	3,10
	43,48	61,54	47,46	42,37	40,98	38,67	26,47	25,42	50,00	51,92	53,13	43,33	42,96
уникальные компетенции	5,80	3,85	1,69	8,47	6,56	21,33	8,82	1,69	3,13	17,31	10,94	6,67	8,45
	28,99	15,38	22,03	11,86	18,03	18,67	19,12	22,03	15,63	26,92	29,69	25,00	21,41
поддержка руководства													
возможности повысить квалификацию	2,90	7,69	5,08	8,47	19,67	9,33	10,29	6,78	18,75	3,85	4,69	20,00	9,44
поддержка влиятельных родственников	1,45	3,85	3,39	10,17	3,28	2,67	2,94	11,86	0,00	13,46	0,00	5,00	4,79
физическое и психическое здоровье	17,39	9,62	13,56	18,64	26,23	24,00	14,71	6,78	9,38	5,77	17,19	3,33	14,51
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 301 из 1011 объектов (29,77%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0...1]: 0,116, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 36.

Предпочитаемые направления профессионального развития * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Предпочитаемые направления профессионального развития		Факультет преподавателя											
МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ	
7,46	10,00	11,86	6,78	6,67	22,97	10,29	11,86	15,63	16,67	8,96	6,90	11,32	
38,81	48,00	54,24	52,54	60,00	67,57	60,29	64,41	50,00	57,41	58,21	44,83	55,16	
26,87	26,00	23,73	33,90	28,33	43,24	29,41	42,37	18,75	29,63	34,33	55,17	33,38	
43,28	38,00	49,15	49,15	48,33	29,73	29,41	37,29	68,75	48,15	31,34	15,52	39,18	
40,30	58,00	44,07	25,42	41,67	51,35	35,29	47,46	56,25	31,48	32,84	51,72	42,29	
1,49	0,00	0,00	0,00	0,00	4,05	8,82	0,00	0,00	0,00	1,49	0,00	1,56	
20,90	14,00	8,47	13,56	5,00	1,35	4,41	8,47	0,00	0,00	8,96	5,17	7,78	
100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	

* Пропущено 304 из 1011 объектов (30,07%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,132, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 37.

Удовлетворенность сотрудников уровнем оплаты труда * Факультет преподавателя
(% от факультета преподавателя)

Удовлетворенность сотрудников уровнем оплаты труда	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
заработок удовлетворяет и соответствует моему трудовому вкладу	8,96	6,00	11,29	7,27	11,48	20,27	6,06	8,47	6,06	9,62	3,03	3,64	8,86
зарабатываю средне, но считаю, что мой труд заслуживает большей оплаты	46,27	44,00	46,77	54,55	59,02	63,51	60,61	33,90	39,39	50,00	65,15	65,45	53,29
заработок не удовлетворяет меня, считаю, что мой труд оценен не справедливо	44,78	50,00	41,94	38,18	29,51	16,22	33,33	57,63	54,55	40,38	31,82	30,91	37,86
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 25 из 725 объектов (3,45%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,197, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 38.

Оценка КОЛИЧЕСТВА своего труда в сравнении с другими работниками, выполняющими такую же работу *

Факультет преподавателя
(% от факультета преподавателя)

Оценка КОЛИЧЕСТВА своего труда в сравнении с другими работниками, выполняющими такую-же работу	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
Среднее:	0,373	0,372	0,260	0,145	0,210	0,237	0,255	0,234	0,250	0,425	0,250	0,271	0,273
значительно ниже	0,00	0,00	0,00	5,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,36
немного ниже	5,45	2,33	5,77	0,00	0,00	7,02	5,45	2,13	3,33	2,50	0,00	0,00	3,05
примерно также	32,73	44,19	51,92	55,26	72,00	57,89	56,36	59,57	56,67	32,50	66,07	71,43	54,66
немного выше	43,64	30,23	26,92	39,47	14,00	15,79	20,00	27,66	26,67	42,50	17,86	2,86	25,45
значительно выше	18,18	23,26	15,38	0,00	14,00	19,30	18,18	10,64	13,33	22,50	16,07	25,71	16,49
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 167 из 725 объектов (23,03%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,207, вероятность ошибки: 0,10%

Представления об основных факторах, влияющих на величину заработной платы * Факультет преподавателя

Представления об основных факторах, влияющих на величину заработной платы	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
официальная квалификация, разряд, образование (по документам)	76,92	78,00	61,40	76,27	72,13	71,23	75,76	73,33	54,55	46,94	63,64	63,64	68,73

* Пропущено 205 из 725 объектов (28,28%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,193, вероятность ошибки: 1,00%

стаж работы	0,00	0,00	3,51	0,00	6,56	0,00	0,00	0,00	1,67	9,09	12,24	0,00	3,64	2,59
отношения с коллективом, другими работниками	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,03	0,00	0,29
отношения с руководством	9,23	0,00	1,75	3,39	0,00	8,22	6,06	5,00	6,06	8,16	9,09	9,09	5,45	5,33
личные заслуги: работать, соблюдение трудовой дисциплины, исполнительность	0,00	2,00	1,75	1,69	3,28	8,22	1,52	1,67	3,03	6,12	9,09	5,45	3,75	
фактическая (реальная) квалификация, способность выполнять работу определенной сложности	13,85	20,00	31,58	18,64	18,03	12,33	16,67	18,33	27,27	26,53	15,15	21,82	19,31	
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 31 из 725 объектов (4,28%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,173, вероятность ошибки: 0,10%

УРОВЕНЬ ПОТЕНЦИАЛЬНОЙ ТЕКУЧЕСТИ

Таблица 41.

Готовность повторить выбор профессии (Если бы у Вас была возможность повернуть время вспять, пришли бы Вы опять работать в вуз?) * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Факультет преподавателя											
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ВСЕ
да	88,41	92,31	93,44	89,29	95,00	86,30	88,06	93,22	90,32	90,74	91,75
нет	11,59	7,69	6,56	10,71	5,00	13,70	11,94	6,78	9,68	9,26	8,25
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 22 из 725 объектов (3,03%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,136, вероятность ошибки: 30,00%

Таблица 42.

Ближайшие профессиональные планы сотрудников * Факультет преподавателя

% от факультета преподавателя

Факультет преподавателя											
Ближайшие профессиональные планы сотрудников	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ВСЕ
оставить все по-прежнему	54,55	35,42	35,59	43,64	36,67	9,46	23,88	32,14	34,38	24,53	31,79
повысить квалификацию	45,45	58,33	49,15	34,55	55,00	66,22	64,18	51,79	62,50	58,49	54,19
перейти на более высокую должность	3,03	10,42	6,78	7,27	8,33	25,68	10,45	16,07	3,13	9,43	11,99
перейти на новое место работы	0,00	0,00	6,78	10,91	0,00	6,76	4,48	7,14	0,00	7,55	3,90
сменить профессию	1,52	0,00	1,69	3,64	0,00	0,00	0,00	1,79	0,00	5,66	1,45
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 33 из 725 объектов (4,55%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,188, вероятность ошибки: 0,10%

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕРСОНАЛА

Таблица 43.
Желание заниматься научно-исследовательской работой (Сложившаяся сегодня ситуация в вузе убеждает вас в необходимости заниматься научно-исследовательской работой?) * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

	Факультет преподавателя										
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО
да	64,71	69,23	37,29	64,91	51,72	71,23	72,06	61,82	48,39	70,37	71,43
нет	35,29	30,77	62,71	35,09	48,28	28,77	27,94	38,18	51,61	29,63	28,57
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 40 из 725 объектов (5,52%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,264, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 44.

Стимулирование НИР непосредственным руководством * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Стимулирование НИР непосредственным руководством	Факультет преподавателя										
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО
да	52,24	52,00	36,67	64,29	51,72	74,65	79,41	59,26	40,63	72,22	64,52
нет	47,76	48,00	63,33	35,71	48,28	25,35	20,59	40,74	59,38	27,78	35,48
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 47 из 725 объектов (6,48%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,260, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 45.

Тип уже выполняемой научно-исследовательской работы * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Тип уже выполняемой научно-исследовательской работы	Факультет преподавателя										
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО
теоретический	23,53	23,08	36,07	23,64	26,32	35,14	20,90	23,21	0,00	16,98	34,33
Экспериментальный	27,94	30,77	13,11	3,64	5,26	1,35	28,36	25,00	33,33	26,42	2,99
исследовательский	45,59	63,46	31,15	36,36	33,33	52,70	40,30	28,57	60,61	41,51	35,82
конструкторский	1,47	0,00	19,67	0,00	7,02	1,35	0,00	16,07	21,21	5,66	0,00
технический	14,71	5,77	13,11	14,55	10,53	0,00	4,48	33,93	15,15	16,98	2,99
производственно-статистический	0,00	1,92	0,00	1,82	3,51	0,00	0,00	0,00	3,03	0,00	0,00
комплексный	13,24	11,54	9,84	18,18	7,02	8,11	13,43	23,21	6,06	26,42	4,48
не выполняю НИР	7,35	5,77	26,23	16,36	28,07	16,22	8,96	25,00	15,15	9,43	26,87
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 35 из 725 объектов (4,83%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,203, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 46.

Предпочитаемые в будущем виды НИР * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Предпочитаемые в будущем виды НИР	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
расчетно-теоретические исследования	47,76	20,00	56,90	43,86	52,63	8,82	24,24	36,54	15,63	42,00	10,00	16,28	31,82
социологические исследования	0,00	0,00	1,72	3,51	7,02	14,71	9,09	1,92	9,38	0,00	25,00	6,98	6,82
экономические исследования	0,00	0,00	3,45	3,51	7,02	70,59	4,55	1,92	0,00	4,00	13,33	4,65	10,91
экспериментальные исследования на моделях, макетах, стендах, опытных образцах, натуральных объектах	40,30	60,00	37,93	45,61	33,33	5,88	39,39	63,46	53,13	52,00	1,67	39,53	37,58
исследования производственных подразделений	1,49	2,00	8,62	0,00	0,00	14,71	0,00	7,69	3,13	2,00	8,33	2,33	4,39
технологическими исследования	52,24	40,00	24,14	19,30	15,79	5,88	27,27	7,69	50,00	22,00	8,33	0,00	22,27
исследования путем конструирования	2,99	2,00	18,97	1,75	0,00	0,00	0,00	28,85	12,50	4,00	5,00	4,65	6,21

Кадровый потенциал современного вуза

моделирование на ЭВМ	38,81	16,00	51,72	50,88	33,33	2,94	33,33	55,77	25,00	44,00	5,00	0,00	30,00
составление научно-технического отчета	2,99	6,00	8,62	14,04	0,00	1,47	9,09	1,92	12,50	10,00	1,67	13,95	6,36
подготовка по результатам исследования статей, монографий	40,30	62,00	24,14	45,61	38,60	41,18	45,45	44,23	43,75	36,00	41,67	16,28	40,15
подготовка и выступления с лекциями	10,45	26,00	10,34	7,02	14,04	26,47	13,64	13,46	9,38	6,00	33,33	6,98	15,30
преподавание в вузах страны и за рубежом	17,91	12,00	13,79	5,26	17,54	27,94	15,15	11,54	6,25	12,00	20,00	2,33	14,39
работа консультанта на предприятиях	14,93	20,00	22,41	14,04	26,32	30,88	15,15	15,38	18,75	24,00	8,33	0,00	17,88
другие	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,52	0,00	0,00	0,00	1,67	6,98	0,76
не хочу заниматься НИР	0,00	0,00	0,00	5,26	0,00	2,94	1,52	0,00	0,00	2,00	10,00	9,30	2,58
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 351 из 1011 объектов (34,72%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0...1]: 0,220, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 47.

Оценка состояния НИР в вузе * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Оценка состояния НИР в вузе	Факультет преподавателя													
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ	
Среднее:	0,077	-0,121	-0,290	0,000	-0,296	0,103	0,103	-0,188	-0,429	0,000	0,132	-0,167	-0,058	
лучше, чем в вузах города	23,08	12,12	6,45	20,83	11,11	30,77	28,21	9,38	7,14	20,00	23,68	8,33	18,08	
также	61,54	63,64	58,06	58,33	48,15	48,72	53,85	62,50	42,86	60,00	65,79	66,67	58,08	
хуже	15,38	24,24	35,48	20,83	40,74	20,51	17,95	28,13	50,00	20,00	10,53	25,00	23,84	
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	

* Пропущено 360 из 725 объектов (49,66%).

** Коэффициент Крамера [0...1]: 0,207, вероятность ошибки: 10,00%

СТЕПЕНЬ ВНЕДРЕНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Таблица 48.

Предлагаемые варианты решения проблемы преподавания на иностранном языке * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
преподаватель дол- жен выучить язык самостоятельно	19,67	18,60	17,65	19,61	9,26	9,86	10,94	12,96	16,00	17,78	9,23	8,16	13,74
университет дол- жен организовать курсы иностран- ного языка для преподавателей	54,10	65,12	56,86	62,75	75,93	80,28	76,56	57,41	48,00	57,78	56,92	69,39	64,61

не нужно вообще учить иностранный язык, пусть иностранные студенты учат русский язык	14,75	11,63	19,61	25,49	20,37	11,27	9,38	27,78	32,00	6,67	18,46	24,49	17,69
считаю занятия на иностранном языке в РФ нарушением конституционных норм	13,11	16,28	11,76	5,88	7,41	7,04	9,38	12,96	8,00	26,67	20,00	4,08	11,85
основные занятия вести на русском	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,54	0,00	0,16
по личной потребности	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,41	0,00	0,00	8,00	0,00	0,00	0,00	0,47
синхронный переводчик	0,00	0,00	0,00	0,00	1,85	1,41	0,00	1,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,47
интенсивные курсы	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,16
зарубежные стажировки	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,56	1,85	0,00	2,22	0,00	0,00	0,47
изучать в школе и институте	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,32
повышение квалификации	0,00	0,00	0,00	0,00	1,85	1,41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,32
часть предметов вести на русском языке	0,00	0,00	0,00	0,00	1,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,16
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 92 из 725 объектов (12,69%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,144, вероятность ошибки: 99,00%

Таблица 49.

Степень владения иностранным языком * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Степень владения иностранным языком	Факультет преподавателя										
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ВСЕ
владению иностранным языком совершенно свободно	2,90	0,00	1,64	5,17	1,72	14,86	7,35	0,00	0,00	0,00	4,14
могу вести занятия на иностранном языке	2,90	13,46	4,92	12,07	1,72	9,46	13,24	5,26	0,00	1,89	7,14
могу разговаривать на профессиональные темы	18,84	25,00	13,11	17,24	13,79	24,32	39,71	19,30	12,50	18,87	19,14
могу разговаривать на бытовые темы	26,09	26,92	29,51	43,10	37,93	54,05	33,82	12,28	12,50	39,62	33,14
могу переписываться с коллегами на иностранном языке	23,19	23,08	22,95	24,14	20,69	31,08	44,12	19,30	18,75	26,42	25,29
могу читать научную литературу на иностранном языке	68,12	78,85	57,38	63,79	43,10	35,14	76,47	59,65	62,50	67,92	57,86
не могу делать ничего из выше перечисленного	13,04	3,85	29,51	20,69	31,03	21,62	7,35	28,07	28,13	5,66	20,14
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 25 из 725 объектов (3,45%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,151, вероятность ошибки: 0,10%

Степень готовности вести занятия на ин. языке * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

[illegible]

* Пропущено 74 из 725 объектов (10,21%).

**** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,190, вероятность ошибки: 0,10%**

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

Оценка уровня профессиональной подготовки молодых преподавателей * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

		Факультет преподавателя											
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
профессиональная подготовка молодых преподавателей сегодня не хуже, а то и лучше, чем у опытных сотрудников	11,67	0,00	5,36	6,00	9,26	10,61	4,55	0,00	3,13	0,00	15,63	11,90	6,86
молодые преподаватели имеют квалификацию соответствующую их возрасту и стажу работы	58,33	87,23	64,29	86,00	74,07	69,70	78,79	76,36	62,50	83,67	73,44	73,81	73,95
уровень профессиональной подготовки молодых преподавателей ниже, чем должен быть	30,00	12,77	30,36	8,00	16,67	19,70	16,67	23,64	34,38	16,33	10,94	14,29	19,19
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 84 из 725 объектов (11,59%). ** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,198, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 52.
Представление об основных путях привлечения в вуз молодых специалистов * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

% от факультета преподавателя													
Факультет преподавателя													
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
заинтересовать материально	88,24	90,38	93,44	91,53	88,52	76,71	88,24	91,67	75,00	88,89	83,33	79,66	86,54
сформировать чувство гордости за вуз	0,00	5,77	3,28	11,86	4,92	16,44	10,29	8,33	21,88	5,56	3,03	6,78	7,71
привить чувство принадлежности к научной школе	4,41	25,00	13,11	11,86	6,56	15,07	16,18	6,67	9,38	14,81	15,15	6,78	12,06
создать привлекательную социально-психологическую атмосферу	11,76	19,23	14,75	11,86	21,31	27,40	14,71	15,00	3,13	7,41	12,12	5,08	14,31
предоставить возможность научного творчества	39,71	30,77	36,07	32,20	36,07	36,99	48,53	45,00	34,38	35,19	39,39	23,73	36,89
предоставить экспериментальную базу для исследований	36,76	51,92	26,23	30,51	27,87	8,22	32,35	25,00	53,13	22,22	9,09	28,81	27,77

обеспечить возможность защиты кандидатской диссертации	27,94	30,77	36,07	42,37	52,46	43,84	23,53	36,67	28,13	25,93	25,76	20,34	33,10
предложить привлекательный социальный пакет	29,41	32,69	22,95	27,12	18,03	23,29	25,00	33,33	18,75	18,52	27,27	23,73	25,25
предоставить льготное жилье	57,35	78,85	60,66	57,63	50,82	49,32	69,12	73,33	43,75	59,26	60,61	49,15	59,47
убедить в высоком престиже профессии, имидже вуза	10,29	1,92	13,11	20,34	9,84	20,55	10,29	11,67	3,13	9,26	9,09	22,03	12,34
сформировать установку на общественнозначимую деятельность	1,47	0,00	1,64	0,00	3,28	1,37	7,35	1,67	3,13	1,85	0,00	1,69	1,96
различного рода награды	2,94	0,00	1,64	0,00	0,00	0,00	2,94	0,00	0,00	0,00	1,52	5,08	1,26
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 298 из 1011 объектов (29,48%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,086, вероятность ошибки: 80,00%

"выращивания" собственных выпускников	82,09	81,63	77,97	79,31	59,02	58,90	60,61	83,33	71,88	75,47	55,38	61,11	70,01
аккумуляции высокоэффективных профессионалов	19,40	28,57	32,20	24,14	19,67	36,99	37,88	20,00	28,13	26,42	32,31	38,89	28,84
числа наиболее подготовленных для предоставления практиков	29,85	30,61	32,20	31,03	49,18	45,21	33,33	40,00	34,38	39,62	30,77	14,81	34,58
совместителей из числа высококвалифицированных преподавателей	8,96	12,24	13,56	15,52	16,39	15,07	16,67	13,33	15,63	13,21	7,69	16,67	13,63
отечественных вузов													
совместителей из числа высококвалифицированных преподавателей	16,42	12,24	13,56	15,52	16,39	27,40	19,70	16,67	12,50	13,21	10,77	11,11	15,93
зарубежных вузов													
формирования и развития научных школ	1,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,43
конкурентная заработная плата - основа конкурентной системы	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,14
мотивации сотрудников	0,00	0,00	1,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,14
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 28 из 725 объектов (3,86%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,085, вероятность ошибки: 50,00%

Таблица 55.
Представление об идеальной кадровой структуре преподавателей вуза * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Представление об идеальной кадровой структуре преподавателей вуза	Факультет преподавателя										
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ВСЕ
преподаватели со стажем педагогической работы	94,03	92,16	89,66	100,00	81,03	84,72	92,42	81,82	87,50	97,92	87,94
кадровое ядро должны составлять практики и зарубежные преподаватели, штатные преподаватели должны обеспечивать базовую подготовку	2,99	0,00	0,00	0,00	3,45	6,94	3,03	3,64	0,00	0,00	2,65
преподаватели с опытом практической работы	2,99	7,84	10,34	0,00	15,52	8,33	4,55	14,55	12,50	2,08	9,41
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 45 из 725 объектов (6,21%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,195, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 56.

Представления о мерах улучшения качества работы преподавателя * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Представления о мерах улучшения качества работы преподавателя	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
снижение общей нагрузки	27,94	32,69	12,07	36,21	25,00	21,62	23,53	31,58	12,50	26,92	23,88	8,33	24,06
снижение аудиторной нагрузки	23,53	34,62	29,31	20,69	21,43	29,73	35,29	35,09	40,63	11,54	28,36	18,75	27,25
увеличение уровня оплаты труда	79,41	78,85	82,76	87,93	76,79	72,97	82,35	92,98	71,88	73,08	73,13	66,67	78,55
материальное стимулирование научно-исследовательской работы	48,53	50,00	41,38	27,59	32,14	35,14	44,12	61,40	43,75	38,46	40,30	33,33	41,30
обеспечение наличия актуальной учебной литературы	10,29	13,46	15,52	10,34	14,29	14,86	13,24	7,02	9,38	15,38	7,46	12,50	12,03
обеспечение необходимого для занятий оборудования	38,24	44,23	46,55	50,00	41,07	21,62	26,47	33,33	68,75	34,62	11,94	41,67	36,09

привлечение к преподаванию специалистов-практиков	8,82	7,69	10,34	8,62	12,50	20,27	20,59	8,77	3,13	9,62	16,42	20,83	12,90
обеспечение наличия рабочих мест преподавателям	0,00	3,85	6,90	1,72	3,57	6,76	4,41	5,26	6,25	0,00	8,96	4,17	4,35
создание современных рабочих мест	10,29	25,00	41,38	10,34	28,57	22,97	8,82	7,02	21,88	9,62	19,40	4,17	17,39
создание условий для творческой работы	13,24	21,15	13,79	15,52	16,07	20,27	30,88	17,54	28,13	32,69	23,88	22,92	21,01
сделать обучение более наглядным (привлечение новых информационных технологий)	7,35	17,31	15,52	17,24	16,07	27,03	7,35	5,26	6,25	23,08	16,42	8,33	14,35
другое	1,47	0,00	1,72	0,00	1,79	2,70	2,94	1,75	0,00	0,00	0,00	0,00	1,16
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 321 из 1011 объектов (31,75%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,093, вероятность ошибки: 80,00%

Таблица 57.

Период последнего повышения квалификации * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Период последнего повышения квалификации	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
в течение последних 5 лет	86,96	65,38	71,67	82,76	67,21	78,08	73,53	76,67	84,85	80,00	75,76	60,34	75,18
более чем 5 лет назад	8,70	30,77	16,67	15,52	22,95	17,81	17,65	6,67	15,15	12,73	18,18	39,66	18,37
никогда	4,35	3,85	11,67	1,72	9,84	4,11	8,82	16,67	0,00	7,27	6,06	0,00	6,45
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 12 из 725 объектов (1,66%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,201, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 58.

Предпочтительный порядок занятия должности: Декан * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Предпочтительный порядок занятия должности: Декан	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
по результатам выборов в коллективе	30,30	21,57	36,21	23,21	42,37	32,39	28,36	57,89	27,27	39,62	45,45	40,00	35,66
по результатам выборов на учебном совете факультета	46,97	64,71	34,48	57,14	35,59	35,21	41,79	35,09	51,52	45,28	25,76	36,00	41,63
по результатам выборов на учебном совете университета	24,24	11,76	22,41	17,86	20,34	19,72	23,88	5,26	24,24	13,21	12,12	8,00	17,03
назначением вышестоя- щего руководства	7,58	1,96	6,90	1,79	5,08	14,08	7,46	7,02	6,06	1,89	16,67	26,00	8,73
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 38 из 725 объектов (5,24%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,201, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 59.

Предпочтительный порядок занятия должности: Заведующий кафедрой * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Предпочтительный порядок занятия должности: Заведующий кафедрой	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
по результатам выборов в коллективе	42,65	66,67	49,15	69,64	55,17	63,89	59,70	54,39	33,33	67,92	56,06	40,00	55,65
по результатам выборов на учебном совете факультета	41,18	33,33	45,76	21,43	36,21	23,61	34,33	47,37	63,64	16,98	27,27	36,00	34,49
по результатам выборов на учебном совете университета	11,76	0,00	1,69	10,71	8,62	2,78	5,97	1,75	3,03	13,21	3,03	10,00	6,09
назначением вышестоящего руководства	7,35	1,96	3,39	0,00	1,72	11,11	0,00	0,00	0,00	1,89	13,64	14,00	4,93
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 35 из 725 объектов (4,83%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,217, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 60.
Предпочтительный порядок занятия должности: Начальник отдела * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Предпочтительный порядок занятия должности: Начальник отдела	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
по результатам выборов в коллективе	12,50	24,49	14,81	16,98	24,56	19,72	15,63	10,53	14,81	22,64	21,54	33,33	19,12
по результатам выборов на учебном совете факультета	6,25	6,12	11,11	5,66	5,26	1,41	10,94	3,51	3,70	0,00	16,92	8,89	6,83
по результатам выборов на учебном совете университета	17,19	22,45	11,11	18,87	14,04	8,45	7,81	12,28	29,63	13,21	6,15	11,11	13,35
назначением вышестоящего руководства	64,06	46,94	62,96	58,49	56,14	70,42	65,63	73,68	51,85	64,15	55,38	46,67	60,70
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 66 из 725 объектов (9,10%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,169, вероятность ошибки: 1,00%

Таблица 61.

Приоритетные основания при занятии должности: Декан * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Приоритетные основания при занятии должности: Декан	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
базовое высшее профессиональ-ное образование	28,79	32,65	43,64	28,57	28,81	6,94	27,94	24,07	21,88	15,09	35,48	26,67	26,53
наличие кандидатской степени	18,18	16,33	20,00	17,86	30,51	8,33	13,24	33,33	12,50	11,32	24,19	26,67	19,23
наличие докторской степени	51,52	67,35	54,55	75,00	49,15	73,61	61,76	57,41	40,63	52,83	30,65	51,11	56,18
стаж работы в структурном подразделении	72,73	77,55	40,00	71,43	59,32	68,06	69,12	79,63	81,25	60,38	50,00	46,67	64,38
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 54 из 725 объектов (7,45%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,141, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 62.

Приоритетные основания при занятии должности: Заведующий кафедрой * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Приоритетные основания при занятии должности: Заведующий кафедрой	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЗУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
базовое высшее профессиональное образование	37,88	31,25	37,93	28,57	25,42	9,72	32,35	21,82	28,13	16,98	32,26	22,22	27,00
наличие кандидатской степени	12,12	18,75	37,93	21,43	50,85	31,94	30,88	41,82	31,25	15,09	32,26	48,89	30,86
наличие докторской степени	50,00	70,83	46,55	73,21	37,29	61,11	45,59	52,73	40,63	56,60	33,87	11,11	48,96
стаж работы в структурном подразделении	63,64	66,67	36,21	71,43	59,32	55,56	55,88	70,91	62,50	58,49	41,94	46,67	57,12
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 51 из 725 объектов (7,03%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,160, вероятность ошибки: 0,10%

Таблица 63.

Приоритетные основания при занятии должности: Начальник отдела * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Приоритетные основания при занятии должности: Начальник отдела	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
базовое высшее профессиональное образование	50,00	52,17	58,00	58,82	39,66	51,43	60,61	60,78	51,85	32,69	46,77	55,00	51,33
наличие кандидатской степени	14,06	23,91	16,00	19,61	15,52	11,43	12,12	25,49	14,81	1,92	6,45	15,00	14,29
наличие докторской степени	4,69	4,35	4,00	7,84	6,90	5,71	4,55	0,00	3,70	11,54	3,23	0,00	4,87
стаж работы в структурном подразделении	79,69	73,91	58,00	74,51	70,69	62,86	62,12	62,75	70,37	76,92	82,26	47,50	68,92
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 88 из 725 объектов (12,14%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,124, вероятность ошибки: 20,00%

ЛИЧНОСТНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТНИКУ ВУЗА

Таблица 64.

Представления об основных качествах, необходимых работнику современного вуза * Факультет преподавателя
(% от факультета преподавателя)

Представления об основных качествах, необходимых работ- нику современного вуза	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
умение и желание учиться	49,28	54,90	58,62	54,24	63,93	61,33	67,16	48,33	78,13	50,91	55,22	61,02	57,92
Профессиолизм, работать	36,23	41,18	58,62	61,02	50,82	40,00	35,82	53,33	53,13	41,82	43,28	38,98	45,58
деловая хватка, чутье, предприним-ть	13,04	9,80	6,90	6,78	6,56	12,00	14,93	16,67	9,38	5,45	8,96	13,56	10,52
Дисциплиниро- ванность	33,33	13,73	41,38	18,64	27,87	24,00	19,40	41,67	18,75	16,36	26,87	28,81	26,37
инициативность, чувство нового, постоянный	52,17	41,18	36,21	37,29	29,51	54,67	52,24	35,00	31,25	40,00	41,79	11,86	39,55
творческий поиск	44,93	41,18	43,10	49,15	47,54	50,67	38,81	63,33	28,13	34,55	35,82	37,29	43,62
интеллигентность	15,94	17,65	17,24	13,56	21,31	24,00	19,40	23,33	15,63	5,45	19,40	10,17	17,25
опыт	10,14	17,65	22,41	27,12	14,75	16,00	16,42	11,67	25,00	10,91	4,48	18,64	15,71
интуиция													
общительность, коммуникабельность, умение работать с людьми	42,03	41,18	41,38	44,07	26,23	53,33	43,28	55,00	43,75	32,73	40,30	61,02	43,90

порядочность, честность	57,97	56,86	53,45	62,71	45,90	45,33	49,25	56,67	50,00	38,18	31,34	45,76	49,23
четкая организация своей работы, культура труда	7,25	29,41	17,24	11,86	26,23	22,67	17,91	15,00	15,63	20,00	14,93	40,68	19,78
умение концентрировать силы на основной проблеме	8,70	9,80	6,90	8,47	4,92	9,33	13,43	13,33	0,00	20,00	10,45	3,39	9,40
знание законов и правовая грамотность	2,90	3,92	6,90	6,78	3,28	9,33	11,94	6,67	0,00	3,64	2,99	11,86	6,17
ориентация на карьеру, настойчивость, честолюбие, упорство, деловитость	2,90	17,65	6,90	5,08	9,84	9,33	4,48	1,67	0,00	0,00	10,45	0,00	5,89
самостоятельность, независим.	8,70	7,84	6,90	13,56	9,84	6,67	10,45	18,33	0,00	5,45	10,45	6,78	9,12
трудолюбие, высокая трудоспособ.	20,29	29,41	25,86	25,42	18,03	20,00	28,36	40,00	34,38	18,18	13,43	15,25	23,42
глубокие профессиональные знания	65,22	80,39	60,34	69,49	62,30	62,67	68,66	86,67	59,38	54,55	50,75	52,54	64,38
пренебрежение моралью, наглость, хитрость, зависть, жезельная хватка, ловкость	0,00	0,00	1,72	1,69	0,00	0,00	2,99	0,00	0,00	1,82	0,00	1,69	0,84
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 298 из 1011 объектов (29,48%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,079, вероятность ошибки: 5,00%

Таблица 65.

Представления о степени соответствия работника требованиям
современных социально-экономических условий * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Представления о степени соответствия работника требованиям современных социально- экономических условий	Факультет преподавателя										
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО
Среднее:	0,268	0,186	0,098	0,307	0,136	0,115	0,061	0,051	0,141	0,176	0,254
да, во всем	7,25	1,96	3,28	5,26	0,00	2,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
в основном, да	39,13	39,22	27,87	52,63	35,59	27,03	28,79	18,64	43,75	35,19	55,22
отчасти	53,62	52,94	55,74	40,35	55,93	62,16	57,58	72,88	46,88	64,81	40,30
не											
соответствует по ключевым параметрам	0,00	5,88	11,48	1,75	8,47	6,76	10,61	8,47	3,13	0,00	4,48
категорически нет	0,00	0,00	1,64	0,00	0,00	1,35	3,03	0,00	6,25	0,00	0,00
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 17 из 725 объектов (2,34%).

** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,182, вероятность ошибки: 0,10%

Представления об условиях, необходимых для повышения качества труда * Факультет преподавателя
% от факультета преподавателя

Таблица 66.

Представления об условиях, необходимых для повышения качества труда	% от факультета преподавателя												
	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	СТ	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
овладение новыми информационными технологиями	18,33	15,22	40,00	26,42	35,09	31,88	31,25	38,89	43,33	25,00	55,17	47,17	33,79
знание иностранных языков	13,33	10,87	7,27	24,53	21,05	20,29	21,88	22,22	13,33	11,54	22,41	26,42	18,28
знание и владение инновационными образовательными технологиями	23,33	21,74	16,36	20,75	17,54	31,88	10,94	11,11	23,33	5,77	24,14	30,19	19,82
участие в научно-исследовательской работе	65,00	45,65	30,91	41,51	24,56	33,33	43,75	61,11	20,00	53,85	36,21	22,64	40,55
умение использовать результаты научных исследований и открытий в образовательном процессе	11,67	8,70	7,27	24,53	19,30	17,39	10,94	20,37	0,00	21,15	15,52	20,75	15,36
умение использовать практический опыт в образовательном процессе	18,33	28,26	18,18	13,21	22,81	13,04	25,00	31,48	13,33	19,23	6,90	9,43	18,28

Приложение

актуальная учебная литература и современная материально-техническая база, лаборатории	20,00	26,09	12,73	30,19	24,56	21,74	18,75	12,96	13,33	46,15	17,24	9,43	21,20
повышение общепрофессиональной и педагогической квалификации	21,67	36,96	38,18	28,30	29,82	26,09	23,44	22,22	43,33	25,00	34,48	37,74	29,80
самостоятельность в содержании преподавания	30,00	26,09	27,27	5,66	22,81	27,54	18,75	20,37	33,33	11,54	10,34	0,00	19,20
повышение заработной платы	0,00	0,00	7,27	0,00	0,00	1,45	3,13	3,70	0,00	1,92	0,00	0,00	1,54
личная заинтересованность быть достойным преподавателем	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,45	1,56	0,00	3,33	0,00	0,00	1,89	0,61
заинтересованность студентов	0,00	0,00	1,82	0,00	0,00	1,45	0,00	1,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,46
снижение учебной нагрузки	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,56	3,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,46
обмен опытом с иностранными специалистами	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,15
объединение технической и гуманитарной составляющих	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,15
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 360 из 1011 объектов (35,61%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,128, вероятность ошибки: 1,00%

Таблица 67.

Представления об основных стимулах повышения качества труда преподавателей * Факультет преподавателя

% от факультета преподавателя

Представления об основных стимулах повышения качества труда преподавателей	Факультет преподавателя												
	МТ	ХТ	ММ	ЭТФ	Стр	ФЭУ	ФТ	РТ	СМ	ТЭ	ФГО	ФФК	ВСЕ
престижная профессия	22,39	2,00	11,48	6,78	5,00	9,46	10,45	6,78	3,03	5,56	14,93	27,27	10,91
педагогические способности	23,88	32,00	31,15	27,12	41,67	37,84	34,33	27,12	39,39	40,74	37,31	18,18	32,44
возможность за- ниматься наукой	47,76	54,00	29,51	38,98	21,67	27,03	35,82	50,85	21,21	25,93	25,37	29,09	34,14
интерес к преподаваемому предмету	40,30	54,00	63,93	47,46	73,33	66,22	62,69	49,15	66,67	51,85	43,28	25,45	53,54
возможность самореализации	14,93	36,00	24,59	15,25	16,67	36,49	25,37	16,95	24,24	9,26	31,34	30,91	23,65
работа со студентами	34,33	24,00	19,67	18,64	23,33	22,97	20,90	11,86	27,27	11,11	25,37	52,73	24,22
общение в творческом коллективе	16,42	16,00	14,75	10,17	11,67	21,62	20,90	27,12	15,15	12,96	10,45	3,64	15,30
признание заслуг о окружающими	1,49	2,00	11,48	5,08	3,33	2,70	7,46	1,69	6,06	7,41	14,93	1,82	5,52

социальная за- щита со стороны администрации вуза	2,99	16,00	6,56	5,08	11,67	6,76	13,43	15,25	0,00	9,26	22,39	9,09	10,20
комфртные условия труда	20,90	42,00	18,03	10,17	15,00	17,57	14,93	20,34	21,21	11,11	20,90	25,45	19,41
независимость труда от внешних факторов	10,45	4,00	4,92	6,78	6,67	1,35	5,97	1,69	0,00	7,41	5,97	3,64	5,10
мотивированные на учебу студенты	37,31	38,00	26,23	28,81	31,67	44,59	29,85	37,29	30,30	42,59	23,88	29,09	33,43
потребность передать опыт	5,97	14,00	14,75	6,78	5,00	4,05	5,97	3,39	3,03	0,00	0,00	10,91	6,09
достоинное вознаграждение	35,82	48,00	59,02	55,93	53,33	36,49	49,25	69,49	42,42	57,41	46,27	38,18	49,15
отпуск в 56 дней	20,90	8,00	22,95	23,73	15,00	13,51	8,96	11,86	12,12	9,26	29,85	10,91	16,01
подготовка аспирантов	1,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,14
добросовестное отношение к обязанностям	0,00	0,00	1,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,14
Совессть	0,00	0,00	0,00	1,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,14
Итого:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

* Пропущено 305 из 1011 объектов (30,17%).

** В "Итого" указана не сумма. За 100% взято число ответивших/опрошенных

*** Коэффициент Крамера [0..1]: 0,111, вероятность ошибки: 0,10%

ТАБЛИЧНЫЕ ВОПРОСЫ

Таблица 68.

Удовлетворенность ППС различными сторонами деятельности на факультете.
(индекс измерялся от -1 полностью не удовлетворен до +1 полностью удовлетворен)

Значения:	Индекс	Пр. ошибка
Удовлетворенность распределением учебной нагрузки	0,473	0,026
Строительного материаловедения	0,683	0,105
Факультет гуманитарного образования	0,578	0,101
Строительный	0,552	0,097
Механико-машиностроительный	0,551	0,104
Теплоэнергетический	0,538	0,114
Физико-технический	0,515	0,084
Химико-технологический	0,500	0,111
Факультет экономики и управления	0,439	0,102
Электротехнический	0,431	0,111
Радиотехнический	0,410	0,120
Факультет физической культуры	0,378	0,139
Металлургический	0,338	0,133
Удовлетворенность организацией учебного процесса (расписанием)	0,358	0,030
Строительного материаловедения	0,578	0,153
Химико-технологический	0,573	0,123
Теплоэнергетический	0,556	0,111
Механико-машиностроительный	0,432	0,122
Электротехнический	0,355	0,139
Радиотехнический	0,345	0,137
Факультет физической культуры	0,343	0,144
Физико-технический	0,324	0,127
Факультет гуманитарного образования	0,315	0,123
Металлургический	0,285	0,120
Факультет экономики и управления	0,264	0,111
Строительный	0,254	0,111
Удовлетворенность материально-техническим обеспечением учебного процесса	-0,145	0,031
Факультет гуманитарного образования	0,151	0,111
Факультет экономики и управления	0,007	0,130
Радиотехнический	-0,008	0,146
Физико-технический	-0,015	0,111

Приложение

Значения:	Индекс	Пр. ошибка
Теплоэнергетический	-0,113	0,158
Электротехнический	-0,198	0,125
Строительный	-0,258	0,124
Металлургический	-0,269	0,133
Механико-машиностроительный	-0,317	0,136
Факультет физической культуры	-0,343	0,098
Химико-технологический	-0,378	0,115
Строительного материаловедения	-0,419	0,249
Удовлетворенность методическим обеспечением учебного процесса	0,204	0,028
Теплоэнергетический	0,368	0,143
Факультет гуманитарного образования	0,362	0,098
Строительного материаловедения	0,274	0,178
Факультет экономики и управления	0,260	0,112
Физико-технический	0,246	0,097
Электротехнический	0,245	0,100
Химико-технологический	0,220	0,111
Радиотехнический	0,161	0,117
Строительный	0,158	0,120
Металлургический	0,097	0,129
Механико-машиностроительный	0,067	0,137
Факультет физической культуры	-0,064	0,140
Удовлетворенность организацией воспитательной работой со студентами	0,157	0,031
Химико-технологический	0,367	0,126
Факультет гуманитарного образования	0,352	0,120
Теплоэнергетический	0,279	0,159
Факультет экономики и управления	0,229	0,117
Строительного материаловедения	0,227	0,194
Физико-технический	0,226	0,121
Механико-машиностроительный	0,167	0,115
Электротехнический	0,094	0,142
Факультет физической культуры	0,030	0,144
Строительный	0,028	0,107
Металлургический	-0,033	0,101
Радиотехнический	-0,079	0,152
Удовлетворенность организацией научной работы	-0,183	0,036
Физико-технический	0,107	0,128
Факультет экономики и управления	-0,087	0,124
Химико-технологический	-0,094	0,154

Кадровый потенциал современного вуза

Значения:	Индекс	Пр. ошибка
Электротехнический	-0,100	0,141
Факультет гуманитарного образования	-0,125	0,139
Теплоэнергетический	-0,136	0,140
Металлургический	-0,180	0,165
Факультет физической культуры	-0,214	0,146
Радиотехнический	-0,305	0,154
Строительный	-0,365	0,122
Механико-машиностроительный	-0,439	0,142
Строительного материаловедения	-0,460	0,181
Удовлетворенность материально-техническим обеспечением научной работы	-0,337	0,034
Физико-технический	-0,121	0,122
Факультет экономики и управления	-0,147	0,140
Факультет гуманитарного образования	-0,190	0,137
Радиотехнический	-0,198	0,151
Электротехнический	-0,346	0,121
Теплоэнергетический	-0,378	0,122
Металлургический	-0,402	0,137
Факультет физической культуры	-0,418	0,169
Строительного материаловедения	-0,468	0,208
Химико-технологический	-0,500	0,134
Строительный	-0,592	0,133
Механико-машиностроительный	-0,670	0,129
Удовлетворенность порядком участия в различного рода конференциях	0,170	0,031
Факультет экономики и управления	0,403	0,104
Электротехнический	0,308	0,126
Металлургический	0,222	0,122
Теплоэнергетический	0,219	0,143
Факультет гуманитарного образования	0,200	0,116
Факультет физической культуры	0,157	0,141
Физико-технический	0,125	0,123
Механико-машиностроительный	0,085	0,152
Химико-технологический	0,080	0,175
Строительного материаловедения	0,052	0,243
Радиотехнический	0,009	0,128
Строительный	0,000	0,130
Удовлетворенность организацией повышения квалификации преподавателей, стажировок обмена опытом	0,090	0,033
Теплоэнергетический	0,300	0,137

Приложение

Значения:	Индекс	Пр. ошибка
Факультет гуманитарного образования	0,223	0,118
Металлургический	0,180	0,148
Электротехнический	0,173	0,153
Строительного материаловедения	0,117	0,231
Физико-технический	0,112	0,135
Факультет физической культуры	0,102	0,146
Химико-технологический	0,010	0,180
Факультет экономики и управления	0,007	0,134
Механико-машиностроительный	0,000	0,173
Строительный	-0,098	0,158
Радиотехнический	-0,155	0,130
Удовлетворенность вопросами оплаты труда сотрудников, материального стимулирования	-0,448	0,027
Факультет экономики и управления	-0,164	0,133
Факультет гуманитарного образования	-0,328	0,115
Факультет физической культуры	-0,404	0,180
Теплоэнергетический	-0,443	0,131
Химико-технологический	-0,490	0,139
Строительный	-0,500	0,120
Физико-технический	-0,515	0,094
Электротехнический	-0,536	0,127
Металлургический	-0,559	0,108
Строительного материаловедения	-0,578	0,190
Механико-машиностроительный	-0,653	0,116
Радиотехнический	-0,692	0,109
Удовлетворенность корпоративной культурой (проведением мероприятий, моральные поощрения)	0,113	0,031
Строительного материаловедения	0,371	0,244
Факультет гуманитарного образования	0,238	0,117
Факультет экономики и управления	0,211	0,123
Механико-машиностроительный	0,203	0,130
Теплоэнергетический	0,192	0,146
Металлургический	0,135	0,153
Факультет физической культуры	0,120	0,179
Химико-технологический	0,108	0,135
Физико-технический	0,092	0,145
Электротехнический	0,039	0,148
Радиотехнический	-0,043	0,121
Строительный	-0,061	0,156

Кадровый потенциал современного вуза

Значения:	Индекс	Пр. ошибка
Удовлетворенность порядком назначения сотрудников на руководящие, ответственные должности	0,051	0,034
Факультет экономики и управления	0,215	0,133
Теплоэнергетический	0,130	0,169
Строительный	0,116	0,152
Физико-технический	0,109	0,123
Факультет гуманитарного образования	0,074	0,150
Химико-технологический	0,073	0,149
Механико-машиностроительный	0,073	0,181
Металлургический	0,067	0,145
Электротехнический	0,029	0,152
Строительного материаловедения	0,018	0,203
Факультет физической культуры	-0,163	0,138
Радиотехнический	-0,245	0,154
Удовлетворенность формированием кадрового потенциала /меры по удержанию молодых сотрудников, их продвижению/	-0,277	0,032
Факультет гуманитарного образования	-0,093	0,132
Факультет экономики и управления	-0,125	0,129
Теплоэнергетический	-0,173	0,182
Факультет физической культуры	-0,216	0,166
Физико-технический	-0,227	0,120
Строительного материаловедения	-0,276	0,190
Химико-технологический	-0,300	0,146
Строительный	-0,304	0,151
Металлургический	-0,353	0,135
Электротехнический	-0,391	0,141
Радиотехнический	-0,509	0,140
Механико-машиностроительный	-0,570	0,131

Таблица 69.

Удовлетворенность ППС деятельностью различных служб вуза
(индекс измерялся от -1 полностью не удовлетворен до +1 полностью удовлетворен)

Значения:	Среднее	Пр. ошибка	Ст. отклонение
Удовлетворенность деятельностью: Ректорат	0,035	0,041	0,502
Факультет физической культуры	0,266	0,171	0,475
Факультет гуманитарного образования	0,185	0,129	0,439
Факультет экономики и управления	0,163	0,158	0,538
Строительный	0,080	0,223	0,534
Металлургический	0,049	0,143	0,512

Приложение

Значения:	Среднее	Пр. ошибка	Ст. отклонение
Физико-технический	0,035	0,096	0,316
Строительного материаловедения	0,000	0,245	0,600
Химико-технологический	0,000	0,153	0,433
Теплоэнергетический	-0,025	0,174	0,542
Электротехнический	-0,031	0,171	0,474
Механико-машиностроительный	-0,076	0,183	0,517
Радиотехнический	-0,250	0,153	0,497
Удовлетворенность деятельностью: Административный отдел	0,320	0,036	0,470
Факультет экономики и управления	0,483	0,102	0,394
Строительный	0,448	0,187	0,488
Факультет гуманитарного образования	0,443	0,095	0,349
Факультет физической культуры	0,383	0,137	0,364
Теплоэнергетический	0,350	0,155	0,483
Электротехнический	0,297	0,214	0,594
Химико-технологический	0,276	0,161	0,489
Металлургический	0,274	0,130	0,476
Механико-машиностроительный	0,250	0,207	0,594
Строительного материаловедения	0,231	0,176	0,430
Физико-технический	0,198	0,082	0,300
Радиотехнический	0,150	0,196	0,612
Удовлетворенность деятельностью: Бухгалтерия	0,254	0,032	0,470
Строительный	0,434	0,122	0,371
Металлургический	0,385	0,105	0,412
Факультет экономики и управления	0,354	0,100	0,412
Факультет гуманитарного образования	0,315	0,092	0,341
Электротехнический	0,314	0,156	0,512
Механико-машиностроительный	0,217	0,148	0,502
Физико-технический	0,205	0,118	0,445
Факультет физической культуры	0,200	0,165	0,516
Радиотехнический	0,185	0,135	0,498
Теплоэнергетический	0,141	0,154	0,523
Химико-технологический	0,135	0,148	0,513
Строительного материаловедения	0,052	0,201	0,523
Удовлетворенность деятельностью: Планово-финансовое управление	0,170	0,039	0,484
Факультет экономики и управления	0,313	0,117	0,408
Строительный	0,308	0,143	0,349
Факультет гуманитарного образования	0,307	0,123	0,407

Кадровый потенциал современного вуза

Значения:	Среднее	Пр. ошибка	Ст. отклонение
Факультет физической культуры	0,224	0,151	0,461
Строительного материаловедения	0,205	0,180	0,398
Физико-технический	0,196	0,118	0,401
Металлургический	0,186	0,155	0,556
Теплоэнергетический	0,091	0,185	0,522
Электротехнический	0,088	0,189	0,543
Механико-машиностроительный	0,059	0,147	0,422
Химико-технологический	0,043	0,168	0,491
Радиотехнический	-0,041	0,213	0,639
Удовлетворенность деятельностью: Управление кадрами	0,539	0,028	0,429
Факультет физической культуры	0,657	0,113	0,406
Факультет гуманитарного образования	0,618	0,089	0,333
Строительный	0,609	0,120	0,407
Факультет экономики и управления	0,597	0,086	0,361
Электротехнический	0,583	0,086	0,298
Теплоэнергетический	0,580	0,128	0,456
Физико-технический	0,569	0,116	0,444
Металлургический	0,500	0,113	0,441
Механико-машиностроительный	0,444	0,139	0,467
Химико-технологический	0,438	0,147	0,512
Радиотехнический	0,389	0,148	0,547
Строительного материаловедения	0,385	0,120	0,294
Удовлетворенность деятельностью: Отдел правового обеспечения	0,274	0,081	0,781
Факультет физической культуры	0,567	0,190	0,504
Факультет гуманитарного образования	0,457	0,268	0,780
Теплоэнергетический	0,455	0,269	0,596
Факультет экономики и управления	0,400	0,273	0,724
Физико-технический	0,379	0,279	0,728
Строительный	0,333	0,413	0,724
Механико-машиностроительный	0,280	0,308	0,737
Металлургический	0,088	0,276	0,793
Радиотехнический	0,074	0,367	0,917
Электротехнический	0,043	0,386	0,878
Химико-технологический	0,000	0,410	0,858
Строительного материаловедения	-0,077	0,651	1,038
Удовлетворенность деятельностью: Инспекционный отдел	-0,055	0,041	0,577
Факультет физической культуры	0,429	0,187	0,544

Приложение

Значения:	Среднее	Пр. ошибка	Ст. отклонение
Теплоэнергетический	0,170	0,156	0,517
Факультет гуманитарного образования	0,130	0,142	0,503
Факультет экономики и управления	0,067	0,140	0,583
Строительного материаловедения	-0,029	0,302	0,572
Электротехнический	-0,089	0,189	0,633
Физико-технический	-0,133	0,142	0,498
Химико-технологический	-0,194	0,203	0,601
Радиотехнический	-0,198	0,142	0,492
Строительный	-0,218	0,161	0,497
Металлургический	-0,228	0,155	0,591
Механико-машиностроительный	-0,298	0,154	0,528
Удовлетворенность деятельностью: Учебно-методическое управление	0,248	0,036	0,478
Теплоэнергетический	0,464	0,125	0,404
Строительного материаловедения	0,426	0,198	0,494
Факультет гуманитарного образования	0,394	0,113	0,389
Факультет экономики и управления	0,324	0,121	0,447
Физико-технический	0,306	0,112	0,393
Химико-технологический	0,280	0,137	0,434
Строительный	0,208	0,178	0,526
Электротехнический	0,203	0,164	0,492
Факультет физической культуры	0,158	0,144	0,437
Металлургический	0,127	0,146	0,546
Механико-машиностроительный	0,105	0,154	0,467
Радиотехнический	0,011	0,157	0,528
Удовлетворенность деятельностью: Научно-исследовательская часть	0,138	0,067	0,553
Теплоэнергетический	0,316	0,187	0,380
Факультет физической культуры	0,292	0,262	0,396
Факультет гуманитарного образования	0,286	0,226	0,378
Физико-технический	0,260	0,192	0,459
Электротехнический	0,217	0,218	0,496
Химико-технологический	0,200	0,250	0,523
Факультет экономики и управления	0,188	0,281	0,656
Металлургический	0,129	0,218	0,634
Строительный	0,100	0,388	0,516
Механико-машиностроительный	0,038	0,299	0,477
Радиотехнический	-0,241	0,244	0,610
Строительного материаловедения	-0,250	0,791	0,689

Кадровый потенциал современного вуза

Значения:	Среднее	Пр. ошибка	Ст. отклонение
Удовлетворенность деятельностью: Отдел докторантуры и аспирантуры	0,610	0,051	0,608
Факультет экономики и управления	0,821	0,125	0,471
Теплоэнергетический	0,737	0,147	0,446
Химико-технологический	0,730	0,169	0,508
Электротехнический	0,700	0,225	0,596
Факультет гуманитарного образования	0,686	0,182	0,530
Физико-технический	0,622	0,194	0,650
Металлургический	0,604	0,195	0,676
Факультет физической культуры	0,571	0,198	0,504
Строительный	0,452	0,284	0,768
Механико-машиностроительный	0,407	0,278	0,694
Радиотехнический	0,324	0,193	0,580
Строительного материаловедения	0,286	0,493	0,825
Удовлетворенность деятельностью: Отдел международных связей	0,129	0,057	0,537
Факультет гуманитарного образования	0,385	0,203	0,496
Факультет физической культуры	0,258	0,171	0,463
Электротехнический	0,239	0,161	0,365
Механико-машиностроительный	0,227	0,151	0,335
Факультет экономики и управления	0,216	0,182	0,547
Теплоэнергетический	0,214	0,188	0,405
Строительного материаловедения	0,200	0,790	0,570
Строительный	0,200	0,225	0,470
Физико-технический	0,188	0,150	0,416
Металлургический	0,065	0,212	0,574
Химико-технологический	-0,281	0,300	0,547
Радиотехнический	-0,462	0,271	0,662
Удовлетворенность деятельностью: Отдел по внеучебной работе со студентами	0,245	0,042	0,474
Строительного материаловедения	0,667	0,247	0,485
Факультет гуманитарного образования	0,448	0,112	0,389
Факультет экономики и управления	0,436	0,124	0,425
Теплоэнергетический	0,352	0,134	0,334
Физико-технический	0,286	0,134	0,389
Химико-технологический	0,229	0,253	0,589
Механико-машиностроительный	0,188	0,163	0,453
Металлургический	0,159	0,141	0,467
Факультет физической культуры	0,108	0,105	0,315
Электротехнический	0,087	0,158	0,358

Приложение

Значения:	Среднее	Пр. ошибка	Ст. отклонение
Строительный	0,053	0,182	0,369
Радиотехнический	-0,097	0,209	0,619
Удовлетворенность деятельностью: Служба информации и связей с общественностью	0,062	0,052	0,486
Строительного материаловедения	0,389	0,395	0,486
Факультет гуманитарного образования	0,308	0,174	0,426
Факультет экономики и управления	0,233	0,183	0,487
Физико-технический	0,143	0,148	0,430
Теплоэнергетический	0,132	0,161	0,327
Металлургический	0,097	0,161	0,475
Механико-машиностроительный	0,068	0,175	0,387
Электротехнический	-0,079	0,250	0,507
Факультет физической культуры	-0,100	0,143	0,381
Строительный	-0,111	0,206	0,404
Химико-технологический	-0,125	0,381	0,695
Радиотехнический	-0,217	0,255	0,580
Удовлетворенность деятельностью: Приемная комиссия	0,347	0,038	0,472
Теплоэнергетический	0,530	0,146	0,413
Механико-машиностроительный	0,483	0,152	0,404
Строительный	0,474	0,144	0,444
Металлургический	0,470	0,083	0,293
Химико-технологический	0,467	0,171	0,454
Факультет гуманитарного образования	0,422	0,135	0,452
Физико-технический	0,390	0,108	0,382
Строительного материаловедения	0,370	0,201	0,458
Факультет экономики и управления	0,305	0,127	0,491
Электротехнический	0,148	0,191	0,477
Факультет физической культуры	0,103	0,205	0,587
Радиотехнический	-0,088	0,169	0,484
Удовлетворенность деятельностью: Поликлиника и здравпункты	-0,078	0,052	0,618
Строительного материаловедения	0,222	0,318	0,624
Теплоэнергетический	0,152	0,240	0,679
Электротехнический	0,095	0,200	0,599
Факультет гуманитарного образования	0,044	0,224	0,644
Факультет экономики и управления	-0,010	0,175	0,628
Строительный	-0,031	0,214	0,595
Механико-машиностроительный	-0,103	0,204	0,630
Химико-технологический	-0,140	0,253	0,604

Кадровый потенциал современного вуза

Значения:	Среднее	Пр. ошибка	Ст. отклонение
Физико-технический	-0,150	0,196	0,612
Металлургический	-0,219	0,160	0,555
Факультет физической культуры	-0,244	0,164	0,539
Радиотехнический	-0,440	0,229	0,546
Удовлетворенность деятельностью: Профком сотрудников	0,064	0,042	0,575
Строительного материаловедения	0,283	0,218	0,496
Факультет гуманитарного образования	0,246	0,122	0,464
Электротехнический	0,238	0,150	0,484
Теплоэнергетический	0,210	0,177	0,479
Физико-технический	0,127	0,155	0,579
Металлургический	0,091	0,155	0,578
Факультет экономики и управления	0,074	0,167	0,617
Химико-технологический	-0,013	0,200	0,609
Механико-машиностроительный	-0,036	0,165	0,534
Строительный	-0,088	0,174	0,500
Факультет физической культуры	-0,159	0,165	0,547
Радиотехнический	-0,182	0,221	0,732
Удовлетворенность деятельностью: Интернет-зал	0,298	0,055	0,469
Теплоэнергетический	0,477	0,190	0,422
Строительного материаловедения	0,438	0,372	0,417
Факультет экономики и управления	0,382	0,129	0,393
Факультет гуманитарного образования	0,364	0,243	0,539
Электротехнический	0,300	0,294	0,616
Факультет физической культуры	0,281	0,316	0,576
Физико-технический	0,278	0,160	0,400
Металлургический	0,260	0,161	0,385
Строительный	0,222	0,293	0,575
Химико-технологический	0,167	0,382	0,577
Механико-машиностроительный	0,159	0,176	0,390
Радиотехнический	0,154	0,235	0,376
Удовлетворенность деятельностью: Библиотека	0,585	0,026	0,389
Химико-технологический	0,691	0,089	0,305
Строительного материаловедения	0,661	0,131	0,335
Теплоэнергетический	0,640	0,110	0,392
Электротехнический	0,637	0,093	0,333
Металлургический	0,636	0,072	0,298
Механико-машиностроительный	0,625	0,105	0,382

Приложение

Значения:	Среднее	Пр. ошибка	Ст. отклонение
Факультет экономики и управления	0,606	0,091	0,377
Физико-технический	0,548	0,105	0,422
Строительный	0,532	0,144	0,493
Факультет гуманитарного образования	0,500	0,109	0,376
Радиотехнический	0,469	0,134	0,466
Факультет физической культуры	0,439	0,145	0,410
Удовлетворенность деятельностью: Редакционно-издательский отдел	0,338	0,033	0,479
Химико-технологический	0,554	0,117	0,398
Факультет экономики и управления	0,492	0,104	0,406
Электротехнический	0,424	0,120	0,408
Теплоэнергетический	0,422	0,105	0,353
Факультет гуманитарного образования	0,395	0,123	0,402
Металлургический	0,377	0,110	0,451
Строительного материаловедения	0,365	0,159	0,389
Факультет физической культуры	0,333	0,143	0,464
Физико-технический	0,326	0,129	0,437
Строительный	0,239	0,147	0,488
Механико-машиностроительный	0,196	0,169	0,572
Радиотехнический	-0,104	0,171	0,592
Удовлетворенность деятельностью: Спорткомплекс	0,235	0,060	0,561
Факультет гуманитарного образования	0,625	0,170	0,397
Факультет экономики и управления	0,435	0,183	0,496
Физико-технический	0,417	0,175	0,408
Металлургический	0,304	0,217	0,494
Факультет физической культуры	0,250	0,180	0,612
Механико-машиностроительный	0,184	0,249	0,506
Строительный	0,182	0,178	0,395
Химико-технологический	0,143	0,378	0,633
Электротехнический	0,077	0,243	0,595
Радиотехнический	0,024	0,269	0,580
Строительного материаловедения	-0,045	0,429	0,611
Теплоэнергетический	-0,063	0,270	0,631
Удовлетворенность деятельностью: Центр аудиовизуальных технологий	0,223	0,057	0,501
Факультет физической культуры	0,414	0,163	0,424
Электротехнический	0,300	0,196	0,410
Химико-технологический	0,269	0,243	0,388
Физико-технический	0,258	0,196	0,530

Кадровый потенциал современного вуза

Значения:	Среднее	Пр. ошибка	Ст. отклонение
Факультет экономики и управления	0,241	0,225	0,561
Механико-машиностроительный	0,239	0,186	0,423
Факультет гуманитарного образования	0,238	0,280	0,605
Строительный	0,227	0,194	0,429
Металлургический	0,216	0,145	0,434
Строительного материаловедения	0,143	0,850	0,852
Теплоэнергетический	0,028	0,222	0,436
Радиотехнический	-0,250	0,411	0,622
Удовлетворенность деятельностью: Отдел организации практик	0,124	0,049	0,559
Факультет гуманитарного образования	0,553	0,258	0,524
Физико-технический	0,357	0,133	0,432
Теплоэнергетический	0,333	0,124	0,310
Строительного материаловедения	0,295	0,180	0,398
Механико-машиностроительный	0,150	0,211	0,559
Факультет физической культуры	0,133	0,197	0,524
Факультет экономики и управления	0,122	0,201	0,676
Строительный	0,100	0,188	0,498
Химико-технологический	0,048	0,174	0,472
Радиотехнический	-0,023	0,173	0,566
Электротехнический	-0,109	0,223	0,619
Металлургический	-0,167	0,191	0,589
Удовлетворенность деятельностью: Управления информатизации	0,049	0,056	0,527
Факультет гуманитарного образования	0,389	0,255	0,502
Факультет экономики и управления	0,243	0,201	0,586
Строительный	0,231	0,243	0,388
Строительного материаловедения	0,143	0,297	0,497
Теплоэнергетический	0,125	0,278	0,582
Физико-технический	0,097	0,185	0,545
Электротехнический	0,031	0,308	0,562
Химико-технологический	0,029	0,271	0,514
Механико-машиностроительный	0,023	0,214	0,475
Металлургический	-0,115	0,146	0,451
Радиотехнический	-0,145	0,175	0,532
Факультет физической культуры	-0,200	0,163	0,340
Удовлетворенность деятельностью: Отдел по трудоустройству выпускников	-0,161	0,060	0,613
Факультет гуманитарного образования	0,158	0,339	0,688
Физико-технический	0,069	0,172	0,509

Приложение

Значения:	Среднее	Пр. ошибка	Ст. отклонение
Строительный	0,050	0,254	0,674
Теплоэнергетический	0,042	0,315	0,736
Факультет экономики и управления	-0,074	0,215	0,617
Механико-машиностроительный	-0,135	0,242	0,593
Факультет физической культуры	-0,167	0,212	0,562
Радиотехнический	-0,227	0,222	0,626
Электротехнический	-0,283	0,225	0,597
Строительного материаловедения	-0,350	0,254	0,337
Металлургический	-0,464	0,146	0,474
Химико-технологический	-0,605	0,194	0,394
Удовлетворенность деятельностью: Отдел капитального строительства	-0,270	0,059	0,564
Факультет экономики и управления	0,089	0,245	0,624
Факультет гуманитарного образования	0,059	0,360	0,682
Физико-технический	-0,069	0,228	0,593
Теплоэнергетический	-0,125	0,299	0,626
Металлургический	-0,213	0,166	0,517
Строительный	-0,231	0,210	0,514
Химико-технологический	-0,273	0,267	0,592
Механико-машиностроительный	-0,325	0,178	0,373
Строительного материаловедения	-0,389	0,339	0,417
Факультет физической культуры	-0,487	0,142	0,437
Радиотехнический	-0,600	0,174	0,462
Электротехнический	-0,625	0,188	0,393
Удовлетворенность деятельностью: Студгородк	-0,068	0,059	0,528
Строительного материаловедения	0,357	0,243	0,244
Факультет гуманитарного образования	0,190	0,226	0,487
Теплоэнергетический	0,083	0,206	0,482
Металлургический	-0,032	0,218	0,591
Механико-машиностроительный	-0,050	0,231	0,484
Факультет экономики и управления	-0,056	0,193	0,570
Физико-технический	-0,080	0,167	0,400
Строительный	-0,132	0,270	0,549
Радиотехнический	-0,175	0,322	0,674
Факультет физической культуры	-0,185	0,126	0,315
Электротехнический	-0,250	0,235	0,462
Химико-технологический	-0,278	0,341	0,669
Удовлетворенность деятельностью: Служба безопасности	0,107	0,036	0,512

Кадровый потенциал современного вуза

Значения:	Среднее	Пр. ошибка	Ст. отклонение
Строительный	0,233	0,122	0,399
Строительного материаловедения	0,190	0,298	0,642
Электротехнический	0,167	0,162	0,526
Физико-технический	0,156	0,158	0,531
Механико-машиностроительный	0,144	0,164	0,550
Радиотехнический	0,142	0,124	0,453
Металлургический	0,139	0,122	0,449
Химико-технологический	0,090	0,128	0,395
Теплоэнергетический	0,076	0,164	0,557
Факультет гуманитарного образования	0,071	0,172	0,558
Факультет физической культуры	0,000	0,150	0,474
Факультет экономики и управления	-0,021	0,133	0,578

ТРАНСКРИПТ ФОКУС-ГРУПП

Транскрипт фокус-группы № 1.

Целевая аудитория – аспиранты различных годов обучения УГТУ-УПИ (n=12).

Цель фокус-группы – исследование инновационного потенциала кадрового резерва.

Начало: ведущий объясняет правила, формат участия, требования к работе фокус-группы.

Ведущий: *Для начала давайте знакомиться.* Знакомиться будем следующим образом. Выполняем упражнение «Пикник». Представляем, что в этот чудный декабрьский день, мы с вами все собрались на пикник. Для этого нужно взять с собой некоторый запас продуктов и вещей, чтобы всем было тепло и комфортно, и то, что вы берете с собой, должно рифмоваться с вашим именем. Каждый следующий человек называет имена всех предыдущих, то, что они берут с собой, и только после этого называет себя и свой предмет. Всем понятно? Начинаем. Меня зовут Инна, и я беру с собой корзину. Участники последовательно представляются и знакомятся друг с другом.

Второе упражнение «Завтрак для героя»: общаемся друг с другом 5 минут на любые темы, затем презентуем своего партнера.

Участники:

-Хочу представить Александру, замечательный человек. Увлечения музыка, туризм, прогулки. Занимается органической химией, в этом плане очень перспективна. Любит готовить. Предпочтения в музыке – рок.

-Хочу представить Сергея. Много общего. Любит туризм, различные походы. Увлекался роком. Круг интересов с точки музыки расширяется, нравится электро. Любит жену и дочь. Любит готовить. Работает на электорофаке. Больше теоретик.

-Хочу представить Ольгу. Ольга любит зеленый цвет, животных, увлекается роком. Училась играть на гитаре. Металлург. Второй год на обучении. Волшебная женщина.

-Хочу представить Татьяну. Любит фантастику читать, предпочитает рок, любит розы и кошек. Татьяна учится на кафедре технологии органического синтеза и пошла в аспирантуру, чтобы продолжить исследования.

-Хочу представить Диму, 22 года. Учится на механико-машиностроительном факультете на кафедре гусеничных машин. При этом успевает работать. Любит синий цвет, поступил в аспирантуру, чтобы продолжить учебу. Любит документальные фильмы.

-Хочу представить Алёну, 23 года. Занимается органической химией. Мечтает работать в крупной компании. Поступила в аспирантуру, чтобы получить престижную работу. Живёт в общежитии, любит музыку и фильмы

-Хочу представить Никиту, окончил механико-машиностроительный факультет по специальности автомобильное и тракторостроение. Работает инженером. Увлекается автомобилями. Ездит из Ревды. И очень много домашних животных.

-Хочу представить Сашу. Закончил в прошлом году механико-машиностроительный факультет по специальности автомобильное и тракторостроение. Сейчас он обучается в аспирантуре. Увлекается автомобилями, увлекается музыкой (бас гитара).

-Хочу представить Валентину. Она учится на третьем году в аспирантуре – металлургический факультет. Живет в общежитии. Она из Кировограда. Если бы не пошла учиться, то Валентина стала бы моделью, потому что рост 180 см. Любимый цвет красный. Есть права, но нет машины. Слушает Европу плюс.

-Хочу представить Светлану, занимается спортом. Учится на факультете спорта и туризма. Третий год аспирантуры. Занимается мини футболом. Есть права. Живет в Екатеринбурге. Слушает всё.

-Хочу представить Евгения, он из Каменск-Уральского. Учится в аспирантуре. Факультет – физтех. Любимое занятие – прогулки, путешествия, встречи с друзьями. Единственный ребенок в семье.

-Хочу представить Ульяну. Много друзей. Живет в зеленой комнате. Любит путешествовать, недавно вернулась из Европы. Специальность – технология оборудования метало плавления, факультет механико-машиностроительный.

Ведущий:

Назовите базовое образование, год окончания вуза и обозначьте свою мотивацию поступления в аспирантуру

Сергей. Закончил в 2008 году магистратуру электрофака. В аспирантуру решение было принято пойти еще в 2006г. Аспирантура-продолжение магистерской работы, диссертации. Пошел заниматься вопросами электроэнергетики, выражено яркое желание обучать студентов. Работа с людьми, это что-то новое, интересное. Каждый год новые студенты, интересно наблюдать развитие студента. Для себя, что ты внес вклад в этого человека. Я начал заниматься наукой в магистратуре и это интересно и развитие энергетики это развитие экономики. Заведующий кафедрой сориентировал.

Оля, в 2008 году закончила специальность физика металлов металлургического факультета. В аспирантуру пошла, так как нас 5,5 лет готовили в теоретическом плане и говорили, что когда-нибудь вы сможете работать на оборудовании. И появилась возможность на практике применить все знания. Мне жалко было уходить и всё терять. В нас столько вкладывали, у нас огромный багаж знаний. И у меня к тому времени был очень хороший задел. У нас группа была 8 человек. И многие решили, что это уже не интересно. Были две девочки, у которых были проблемы экономические. В этом плане мне родители помогли. Сейчас я преподаю английский и занимаюсь переводом. Второе образование меня кормит и помогает.

Алёна, в 2010 г. закончила магистратуру по специальности химической технологии и биотехнологии. С 4 курса занималась органической химией для того что бы написать бакалаврский диплом, а затем диплом магистра. У меня был хороший научный задел. Во-вторых меня поддерживали родители, они сказали, что хотят, чтобы я продолжала заниматься наукой. Но сейчас я заниматься наукой я не останусь, потому что есть новые возможности и перспективы. Учусь в аспирантуре потому что есть результаты, мне нравится. И если бы я пошла работать, то понимаю, что после работы я бы не смогла учиться в аспирантуре. Но мне надо повышать уровень образования. Я хочу защищаться.

Саша, закончила магистратуру по специальности химической технологии и биотехнологии. Но в магистратуре мы учились по разным специализациям. Со второго курса занимаюсь на кафедре органической химии. С точки зрения работы мне это нравится. Решение было принято, т.к. было жалко бросать. Но не знаю, останусь или нет. Но защищаться буду. Мне мой руководитель очень помог.

Татьяна, закончила УПИ. В 2009 году закончила химфак по специальности биотехнологии, кафедра технологии органического синтеза. Пошла в аспирантуру в 2009 году потому что занималась исследовательской работой и мне это очень нравилось. И решила продолжить. Наставник – человек с кафедры. Он до сих пор помогает мне.

Светлана. Закончила институт физической культуры, социального сервиса и туризма в 2008 году. То, что я пойду в аспирантуру, я знала уже с 11 класса, когда заняла первое место на форуме «Юные интеллектуалы среднего Урала» в секции «Здоровый образ жизни». Сейчас я этим и занимаюсь. Это интересно и мне нравится. Именно на форуме я познакомилась со своим научным руководителем, уже тогда она была моим научным руководителем. И на первом курсе мы начали исследования.

Евгений, закончил в 2008 году физико-технический факультет по специальности приборы, методы и контроль качества. С конца 3 курса начал заниматься научной деятельностью. И, следовательно, поступил в аспирантуру. Основные причины это интерес, разнообразие деятельности и работа с людьми со студентами. Летом защита.

Саша, в этом году закончил УГТУ-УПИ по специальности автомобили тракторостроение механико-машиностроительного факультета. Решение пойти в аспирантуру было принято давно, ещё в школе. По поводу обучения были сомнения, но в конце я посчитал, что это будет логичным продолжением пути обучения. Пока есть возможность, хочу «взять» максимум с обучения, от преподавателей, развиваться. Пока не жалею, но возможно что обучение может быть не будет законченным. Защита планируется в 2013 году. Очная форма аспирантуры. Основной мотив-желание стать потрясающим специалистом.

Ульяна. Закончила факультет механико-машиностроительный по специальности технология оборудования металлоплавления. Но в аспирантуру я на другую специальность поступила, потому что по той

специальности, по которой я училась, здесь нет возможности защитить диссертацию, только в Москве, а для меня это очень затратно. И решила закончить в нашем институте аспирантуру. Диссертация связана с арифметическим моделированием. Планирую не только заниматься оборудованием для обработки металлоплавления. Поступила, т.к. с 4 курса занималась наукой. На кафедре меня поддерживали. Планирую остаться в институте.

Дмитрий, в этом году закончил специальность автомобиле- и тракторостроения механико-машиностроительного факультета. С 4 курса заинтересовался конструкторской работой. Мне это нравится, но не хватает научного подхода. Я могу работать в любой области. Мотивом был интерес в практическом развитии, преподавательская работа не интересна. Защита планируется в 2013 году. С преподавателем в хороших отношениях.

Ведущий:

Теперь небольшой блиц-опрос. Насколько вы удовлетворены своей сегодняшней профессией? То есть тем видом научной, практической, преподавательской деятельности, которой вы сейчас занимаетесь. Представьте виртуальную линейку – от 0 баллов (абсолютно не удовлетворен) до 10 баллов (абсолютно удовлетворен).

-10

-6

-7

-4

-10

-6

-10

-8

-никак

-6

-8

-10

Ведущая:

Почему не у всех 10 баллов из 10? Что не устраивает в работе, в отношениях?

-Отношение к студентам. На нашей кафедре был значительный потенциал у выпускников. Далеко не все знают о возможностях аспирантуры и на них никто не влиял. Надо более активно вести агитационную деятельность. Кроме того, в плане материальных и бытовых условий жизнь аспиранта малопривлекательна. Поэтому все выпускники ушли зарабатывать деньги. Из 12 человек я одна пошла в аспирантуру.

-Информация для студентов подается по-разному от кафедры к кафедре. У нас магистратура на кафедре уже более 10 лет существует. Все, кто желает заниматься научной деятельностью, проходят первый фильтр-магистратура. У нас из группы 40% поступили в аспирантуру. Но по факту нас два человека, которые непосредственно работают на кафедре.

Материальный вопрос встает у людей. Хотелось бы изменить/улучшить общий аудиторный фонд для проведения практических занятий и лекций. Занимаешься своим исследованием по наличию свободного времени. Те живешь преподаванием, зарабатыванием денег и своими исследованиями. Ну, вот положительный аспект, наша кафедра стала участвовать в международных конференциях. И именно кафедра финансирует поездки на конференции. Если будет интересная мне вакансия, где будет предложено больше денег, я уйду.

-С точки зрения аспирантуры, конечно, наличие денег влияет на удовлетворенность. Я работаю со студентами, которые также понимают, какая у нас зарплата. У нашей кафедры положение таково, что наши руководители имеют возможность нас «кормить», включая пункт в договоры. Гранты и стипендии очень малы. С точки зрения преподавания, зарплата меньше, чем зарплата уборщицы и меньше, чем прожиточный минимум. Полная ставка – 10 часов, это каждый день по две пары. Студентов много.

Кроме того, тревожит, что у нас утрачена элитарность высшего образования. Идут учиться все, приходят люди, который в принципе необучаемы. В этом плане хочу сказать про физтех, у них по-другому, элитарность сохранена: там студенты, пришедшие не за образованием, исключаются быстро. Мы же учим, не пойми кого, не пойми зачем. Огромное количество бумажной работы. Работа со студентами интересна, однако на переводах я занимаю больше. Посмотрим, если будет хорошее предложение – я могу уйти.

-С точки зрения аспирантуры на нашей кафедре всё более/менее нормально, любой желающий человек может поступить в аспирантуру. Многие студенты приходят на кафедру заниматься научной работой с преподавателями. И затем есть возможность писать исследовательский диплом или идти на производство и уходить из университета. Мой руководитель принимает любых аспирантов, но нам не хватает лабораторий для работы. Кафедра у нас молодая и это хорошо, но у нас нет возможности устроиться на какие-то ставки, так как всё занято. Химия – интересная наука, новые реакции, которые мы составляем, очень необычны. Это все очень увлекательный процесс.

-Мне повезло с работой, достался хороший руководитель. Обеспечивает всем и помогает с многими личными проблемами. Существует проблема с жильем. Работа у нас интересна, если есть энтузиазм, то ты прореджишься... Пока у меня все получается.

-Химия специфическая работа, всё время проводишь на кафедре и где-то устроиться на работу – большая проблема. А если нет ставки, нет зарплаты.

-Недостаточная материально техническая база.

-Всё зависит от кафедры. В плане студентов, у нас с 4 курса студенты пристроены, занимаются какой-то работой. И кто хочет, те дальше поступают в аспирантуру. Для не местных - проблема с жильём.

-Институт получил 5 млрд. рублей. Хочется пожелать, что бы деньги

шли на развитие науки, поддержку кафедр, которые не способны сами искать себе поддержку со стороны. Наша автопромышленность в полумертвом состоянии. Хочу пожелать мудрости нашему руководству. Была идея приглашать к нам иностранных преподавателей, но никто не задумался, что они не будут учить русский язык. А половина студентов и английский толком не знает. Идея-то хорошая. Проблема, что наша работа не востребована.

-Наши машиностроительные заводы не заинтересованы в наличии научных деятелей. Поэтому устроиться параллельно работе на кафедре нигде не удастся, и договора заключать не с кем. Потому перспектива туманная и материальный вопрос беспокоит.

-Меня всё устраивает. Если по университету: это жилищный вопрос. Еще в университете очень много бумажных работ, бюрократии. Сейчас на кафедре у нас отобрали лабораторию.

-Экспериментальную установку собирать не из чего, и всё за свой счет.

-Хочу поправить Александра по поводу 5 млрд. то что их выделили, не значит что их перечислили. 1 млрд. пришел не так давно. И эти деньги можно потратить на что-то определенное.

-Кстати мы, сейчас, с этими деньгами еще наплачемся, на кафедру свалилось столько бумажной работы. Какие лекции? У меня руководитель приходит к 7.30, что бы дописать отчет до начала пар, который взял домой, уйдя в 10 вечера. Оборудование накупили, а денег на его эксплуатацию нет. Сказали, кафедрам: «крутитесь, как хотите». Мы и физтехи накупили оборудование, оно уже 2 года стоит не распакованное. Деньги не выделили на расходники, на специальные помещения.

Ведущая:

А кто является хозяином вашего финансового положения? Кто отвечает за то, как вы живете.

-Ученый сам отвечает, за то, как он живет. Ученый кормит себя сам!

-Без руководителя ты ничего не сделаешь. Ты и шагу не ступишь! Руководитель отвечает за твое финансовое положение. За меня несет ответственность руководитель. А лично за себя отвечаю я. Если нет денег, я иду халтурить.

-Я за себя сам отвечаю. Я сам кормлю свою семью.

-Вы с руководителем сами себя кормите. Вы сами находите пути финансирования себя

-Твой руководитель сотрудничает с заводом, фирмой. Завод приходит на кафедру к заведующей и говорит: «нам нужны такие-то исследования». Заведующий смотрит, кто из работающих подходит. А руководитель выбирает.

-С точки зрения психологии только ты отвечаешь за всё что происходит вокруг тебя. Варианты изменений есть всегда. Чем отличается проблемный человек от озадаченного? У проблемного человека проблемы нет, он её называет задачей. После того как проблема становится задачей, она перестает тебя «кошмарить», она становится простой и её надо

технически решить, разложить на дистанции и решать. И если вы ставите вопрос « мне нужны деньги» надо совмещать два процесса.

-Извините, 4 пары провел, и день потерян. Мозг разорван.

-Можно зарабатывать и заниматься исследовательской деятельностью. Но! Это - ценой собственного здоровья, и встает вопрос - зачем вообще эта диссертация?

Ведущий: Каким либо образом на вас влияет объединение УГТУ и УПИ?

-У нас прямая связь мы заключили договор с институтом РАН. Это замечательно. Эффекта пока нет, но возможности расширяются.

-У нас в институте люди тоже не дураки кричать, давайте объединимся и всё поделим. Например, наш заведующий. Он сколько работает, столько и крутится для развития кафедры. А сейчас когда пошел разговор об объединении с УРГУ к нам приходят люди и говорят: «теперь это всё общее, дайте-ка поработать, попользоваться». Мы всё на свои деньги сделали, и теперь это всё принадлежит институту. Пришел новый ректор со своей командой. Куча бумажек переоформляется, и все сидят, переоформляют, иначе уволят. Нарушается привычный уклад быта.

- Или еще: приходят люди из смежных структур другого вуза и начинают нас учить, как преподавать физику. Приходят и говорят: «Вы не так делаете».

- Изменения в учебном плане. Человеку не успевают дать базовый материал. Мы получим некомпетентного специалиста с бумажкой о высшем образовании. Всё за счёт сокращения аудиторных часов.

-Отрезали спецуху, практику, производственную практику, технарей.

-Всё началось с приходом УрГУ - переработка всех учебных планов. Больше года назад.

-Им бакалавры не нужны им и магистры не нужны. Им необходим хороший специалист.

-Тревожность от недостатка информации, особенно для пожилых преподавателей. Никто не знает, может нас сейчас всех уволят. Я думаю надо больше популяризировать управленческие решения и мотивы изменений. Я ничего страшного в объединении не вижу, оно уже произошло. Надо делать что-то на пользу. Правительство волнуется, потому что мы выпускаем большое количество специалистов, но они не хотят идти на завод, они же специалисты. Я согласна с Путиным, у нас раньше было 80% тех.училища, 20% высшее образование. Так и должно быть. Бакалавриат он подразумевает, что человек идет на завод, а потом в магистратуру. Действительно бакалавр это недоделанный инженер, но это человек который пойдет работать. Это рабочий высокой квалификации. В этом нет ничего страшного. С Олей соглашусь по поводу нашего бюрократизма, бумажной волокиты, а главное, недоверия руководства. Хочется попросить, чтобы снизили нагрузку, поэкономили бумагу и леса нашей страны. Я считаю, что объединение – это движение вперед.

-Их в 20-ом году разъединили, а мы теперь снова объединяем. Каждый пошел своей дорогой, у каждого свои студенты, своя культура, своя базовая работа. Они всё равно будут «плющить» друг друга, нам комфортно. Мне хочется, чтобы не стало хуже.

-Все всегда не хотят делиться. Да, мы эти деньги зарабатываем, но деньги-то бюджетные. Хорошо если кафедра на хоздоговор что-то отремонтировала, это понятно, это деньги кафедры. Но если кафедре выделились деньги правительственные, грантовые, что бы купить оборудование! Вопрос расходных материалов и эксплуатации да, это правильно, т.е. кто-то должен прийти, и если вы делаете это на этом оборудовании, то вы должны заплатить за это деньги. Но это уже вопрос цены и того, насколько для тех, кто внутри университета это будет дешевле или проще организовано.

-Есть центры коллективного пользования. Они обязательно должны быть. И вопрос поделиться, а почему бы и нет.

-Это всё конечно хорошо, но вообще работа вуза вообще в первую очередь это образование, подготовка специалистов и от этого не будут качественнее специалисты, пока не будет позиции, что: «Ребята, надо адаптироваться к тому контингенту, который приходит». Почему эта идея она летает в воздухе, сверху это тоже говорить. Почему мы должны снижать критерии, держать двоечников и хвостистов. У нас как заседание, так замдекана в конце каждого семестра говорит, что 70% нужно отчислить, но мы это делать не будем.

-В условиях, когда два вуза объединяются, люди стараются сохранить самого себя, удержать границы. Сопротивление есть и не без оснований.

Ведущая:

Ребята, а в чем это сопротивление может выражаться? И выражается ли уже? Или это пока в головах, умах, курилках?

-Факультеты отделяются, становятся самостоятельными институтами. А когда он самостоятельный институт он имеет право никого не пускать на свою территорию.

Ведущая:

Значит, можно сказать, что это не объединение, а разделение по сути?

-Да.

-Электрофах с теплофаком формирует энергетический институт, и в принципе я не слышал ни от кого каких-то проблем от объединения с УрГУ. Мы всё равно остаемся сами. Для студентов это плюс мы сможем какие-то дисциплины объединять в потоки.

-С другой стороны как же кадровые перестановки?! Существуют смежные специальности, которые есть в УрГУ, которые есть в УПИ. Хотя бы те же гуманитарные дисциплины. Вот как считают, что УрГУ – храм науки, а мы кузница кадров. Вот когда храм науки будут объединять с кузницей кадров, к чему это придёт это ещё не известно. Вот я хочу, что сказать, что объединение влечет за собой неизбежной сокращение ценного персонала.

Мне в принципе не очень понятны мотивы объединения этих двух университетов. Очень опасно сталкивать разные школы, которые сформировались в УрГУ, которые сформировались в УПИ. Мы действительно своим направлением идем. Очень опасно, если тем более они будут претендовать на что-то совместное. И у нас и у них есть какая-то гордость, и никто не перед кем не будет прогибаться. Мы просто объединились на как бы равных условиях. И в умах людей зарождается разногласие, это будет проявляться на работе и прогрессировать в умах. Если конечно грамотные менеджмент не подведется под всё это. Вот грамотный менеджмент это самая главная проблема.

-Но интегрировать ведь хотели менеджмент, а не школы. Школы никто сливать не собирался.

-Заговорили об общих лабораториях, об общем технопарке. С точки зрения науки мы всегда взаимодействуем.

-А если менеджмент будет один и грамотный, уменьшится количество бумажек и бюрократии, почему бы и нет?!

-Хорошо, если количество бумажек уменьшится.

-С точки зрения науки мы всегда взаимодействуем. Мы взаимодействовали с УрГУ, с Академией наук. С точки зрения науки совместное написание статей, совместное исследование, это всё есть. Сейчас речь идет о делёжке материальных баз и денег соответственно.

-Я просто не понимаю, что на самом деле объединять. УрГУ – они теоретики, мы практики. Существует две кафедры органической химии, как их можно объединить, я не понимаю. Ни в одном университете не может существовать две кафедры органической химии. Всё равно нужно что-то решать.

-Кстати, в бывшем УПИ есть три кафедры английского языка. Одна на физтехе, одна на инжеке, одна ещё где-то. Собственно мы внутри института на примере двух кафедр имеем полную картину отношений между двумя кафедрами, отношение к выпускникам. Там вообще никаких действий не ведется, но и палки в колеса не вставляются.

Ведущая:

- Кто сайт УрФУ посещал? Кто его мониторит системно? Многие.

- Кто читал стратегию развития вузов. Посмотрите пожалуйста, стратегию развития УрФУ, попрошу с ней познакомиться и сказать свое впечатление.

-Хотелось бы сказать по поводу создания УрФУ. Тут случай забавный был сотрудник кафедры пошел узнавать на счет кредита для автомобиля. Его спросили, где работаешь. В УрФУ, а что за контора, у вас там человек 200 работает? Бренд УрФУ раскручивать необходимо.

-На бумажке всё идеально, всё красиво.

-Слишком красиво.

-Что-то вызывает сомнение?

-Последний абзац

-Меня смущает клиентоориентированный подход и корпоративное

обучение. Мы столько времени бились над штучной подготовкой специалистов, над дроблением, группы все эти, специальности. И вовлечении студентов и преподавателей в научно-исследовательскую деятельность. А сейчас они не вовлечены?

- Не везде, не во всех факультетах.

- Мы в настоящее время, наша кафедра по проекту энергетика вошла в ШОС. Да мы готовим программы и прочее не один китаец не поедет к нам учиться. Но приоритетный партнер Китай и языковая база не позволит читать курсы. Говорили что для магистров это надо. Но они тяжело будут воспринимать дисциплины на иностранном, а для бакалавров на русском-то понять бы.

Ведущая:

Можно ли сделать что-то такое, что привело бы вчерашнего выпускника в научно-инновационную деятельность. Сейчас в условиях УрФУ. Что можно сделать?

- Деньги.

- Но в первую очередь, что бы был прогресс необходимо, что бы наука была востребованной на производстве. Очень сложно что-то внедрять для работодателей. Больше прибыли, меньше затрат. Они осторожно относятся к инвестициям. Почему у нас не делают новые хорошие машины?! А могли бы. Потому что себе стоимость у них резко возрастает, и они становятся не конкурентно способными. Я считаю, условия они более-менее создаются. Где-то они есть.

- Условия есть. Молодежь идет в аспирантуру. Дело в том, что многие уходят. Потому что хочется кушать. Устройте аспиранта на ставку, дайте ему 10 тысяч, и аспирант будет работать. Он будет работать по своей специальности. Он будет и пары вести. Живя в общежитии, и имея 10 тысяч можно жить.

- Согласна с Олей, но мне кажется важно, то чтобы человек, который закончил аспирантуру, знал, что, пойдя куда-нибудь на производство, он может отдать свои знания, которые он получил. И необходимо сотрудничать с работодателем, так что работодатели знали, что такая-то кафедра выдает таких-то специалистов, и они могут прийти и действительно помочь с исследованием и в разработке новых процессов.

- Работодатели знают, когда защищаются диссертации. Получается заключение о внедрении производства. Это же заключение дает завод или предприятие. Предприятие знает, чем мы тут занимаемся, и ведет сотрудничество. Очень много диссертаций пишется на хозяйственных.

- Дело не в деньгах, многие за идею учатся. Может просто облегчить поступление в аспирантуру тем, кто приходит сразу по окончании. После окончания поступить на бюджет проще. А вот если человек 1 год потерял и потом понял что на производстве хуже, он думает, как бы вернуться. И многие вернулись. Но это становится сложнее и затратнее. И может более льготные условия дать, цены для платной аспирантуры высокие.

-По поводу тех, кто идет из производства в аспирантуру, очень много идут руководящие должности и только за званием кандидата. Чисто для корочки, причем они платят деньги, с кем-то договариваются и ничего не делают.

-Тот кто может платить, он и так заплатит и в университет он работать не пойдет. А те кто именно хотят придти в университет, это уже другое дело. Тем можно и помочь.

-Если человек туда идет именно за идеей, то он идет оформиться в институте и получить должность.

-Условия нужны, мой одноклассник учится в Америке, он всегда сравнивает меня и себя: «ты - аспирантка, я – магистрант, у меня есть льготы, мед страховка, хожу в спорт. центр. В том числе хорошая премиальная часть. Что у тебя есть, что у меня?» Кроме того в университете выделен уголок для него с ноутбуком, чего у меня нет. И это поражает и обидно. Если бы малая часть была у нас, было бы много больше аспирантов. Я за идею, за здоровье.

-Я считаю, что не стоит дополнительно привлекать. Стоит убирать препятствия.

-Если ты хочешь учиться в аспирантуре, ты идешь туда. Если не хочешь, тебя не тащат. Хоть сколько там университетов объединятся, если тебе не интересно, то ты не пойдешь! Всё начинается с того, что я закончил высшее образование, получил диплом и я хочу идти дальше, я хочу идти в УрГУ. Если в таком обществе находится человек, то он тоже будет к этому стремиться, если чувствует в себе силы.

-Я со всем согласен. Могу подвести итог: нынешняя молодежь так устроена, что она очень практична. Условия должны быть созданы изначально и плюс ко всему это должно к чему-то вести, т.е. человек должен быть уверен, что сможет реализоваться, т.е. не работать в пустоту, работать за идею это конечно здорово. Но я хочу сказать, что любая работа за идею, она, в конце концов, разобьётся об условия, которых не будет. Без идеи смысл работы теряется, а без условий это нереализуемо.

-Более правильно распределять места в общежитиях.

-Это вопрос идеологии нашего государства. Это политика нескольких стандартов.

Ведущая. Спасибо. Мне интересно было с вами общаться. Народ с таким потенциалом. По-сути, наша фокус-группа – это канал настраивания потока обратной связи «аспирант-вуз». После того как мы побеседуем, ваше мнение будет передано руководству. Ваша группа выразило очень четко мнение. Большое спасибо. Для вас маленькие подарочки☺

Транскрипт фокус-группы № 2.

Целевая аудитория – аспиранты различных годов обучения УрГУ.

Цель фокус-группы – исследование потенциального инновационного ресурса кадрового резерва УрГУ.

Начало: ведущий объясняет правила, формат участия, требования к работе фокус-группы.

Ведущий: *Для начала давайте знакомиться.* Знакомиться будем следующим образом. Выполняем упражнение «Пикник». Представляем, что в этот чудный декабрьский день, мы с вами все собрались на пикник. Для этого нужно взять с собой некоторый запас продуктов и вещей, чтобы всем было тепло и комфортно, и то, что вы берете с собой, должно рифмоваться с вашим именем. Каждый следующий человек называет имена всех предыдущих, то, что они берут с собой, и только после этого называет себя и свой предмет. Всем понятно? Начинаем. Меня зовут Инна, и я беру с собой корзину. Участники последовательно представляются и знакомятся друг с другом.

Второе упражнение «Завтрак для героя»: общаемся друг с другом 5 минут на любые темы, затем презентуем своего партнера.

Ведущий:

Назовите базовое образование, год окончания вуза и обозначьте свою мотивацию поступления в аспирантуру. Кроме того, определите, пожалуйста, предполагаемое количество времени вашей жизни, которое вы планируете сотрудничать с наукой?

-Меня зовут Михаил, учился и работаю на физическом факультете. Защита следующей осенью. Учился, учился, и остался в лаборатории. Мне нравится заниматься этим, и хотелось бы защититься. Сам пришел в аспирантуру. Хорошее место и хорошие перспективы. Сотрудничать собираюсь 2-3 года.

-Меня зовут Денис, физический факультет, я люблю науку и пошел в это место достаточно целенаправленно и продолжал учиться. Место, на котором я нахожусь, меня вполне устраивает, кроме того, там платят хорошую зарплату. Защита планируется к окончанию аспирантуры в 2012. Оставаться в аспирантуре буду, в зависимости от зарплаты. Я преподаю. Находиться в науке хочу продолжительное время.

-Я Василий Владимирович, я закончил в этом году УрГУ исторический факультет. Поступил в аспирантуру, в институте истории археологии. Сейчас работаю на кафедре истории науки и техники. Давно планировал поступить. Занимался бронетанковой промышленностью, первые публикации были уже в 11 классе. Сейчас начал преподавать. Я ещё не решил точно, буду ли я всею жизнь в науке, сейчас больше преподавательская деятельность интересна. Я надеюсь совмещать. Больше интересна работа с людьми. Я планирую сотрудничать лет 5.

-Владимир. В аспирантуру пошел ещё на 4 курсе. Пошел в аспирантуру, чтобы закончить исследования нашего курса. Защита планируется в течение полутора лет. Очное отделение, второй год аспирантуры.

-Я Дмитрий, математический факультет, пошел в аспирантуру, потому что хотел углубиться в науку. Были наставники, но они менялись. Сотрудничество планирую надолго, но не как основное место работы.

-Меня зовут Андрей, пошел в аспирантуру, потому что нравится научная деятельность и для разнообразия. Меня привлекает, что в этой

лаборатории я могу делать что-то для производства – и зарабатывать. В нашей аспирантуре есть возможность зарабатывать нормальные деньги. Защита осенью 2012 года. В науке буду ещё года 3-4.

-Я Евгений, с физического факультета, аспирант 3 года. Защита осенью 2011 года. Пошел ради интереса и возможность есть заниматься этим. В науке пока интересно. Пока есть спрос. Веду практику.

-Меня зовут Лера, я аспирант 3 года физического факультета. Защищаться планирую летом 2011 года. Пошла потому что нравится работать в науке, защитившись можно пойти преподавать. Сейчас не преподаю, потому что ставок мало. Зависит всё от зарплаты, года два точно буду оставаться в науке.

-Я Сергей, аспирант факультета политологии и социологии, аспирант первого года. Защита планируется в 2012-2013, пришел, что бы заниматься наукой, и в большей степени преподавательской деятельностью. Это более интересно для меня. Это возможность донести свои знания до других людей, возможность оказывать влияние на формирование их мировоззрения. Сроки – срок действия договора с университетом.

-Меня зовут Евгений, аспирант первого года факультета политологии и социологии, пошел из-за своих интересов и планов на будущее. Время защиты 2012 год. Пока не преподаю. В науке в целом нравится заниматься.

-Меня зовут Елизавета, филфак УрГУ. Я проучилась 4 года, и научный руководитель подтолкнула меня поступать в магистратуру, а после магистратуры я поступила в аспирантуру. Заканчиваю аспирантуру, летом защищаюсь. Решила, что не зря поступила.

Ведущий: назовите три ценности, принципиально важные для вас в жизни?

-Общение с природой, творчество, отношения
-Независимость, самореализация, удовольствие
-Свобода мышления, творчество, самосовершенствование, общение с людьми

-Семья, здоровье, учеба, работа
-Самореализация, отношения и удовольствия
-Семья, саморегуляция и материальное благополучие
-семья, финансовое благополучие, свобода
-Семья, деньги, самореализация
-Семья, самореализация, здоровье
-Отношения, реализация возможностей, внутренняя свобода
-Семья и здоровье, самосовершенствование, творчество.

Ведущий: насколько вы удовлетворены своей жизнью?

-6
-7
-7
-5
-7
-7

-7

-7

-7

-6

-6

Ведущий: что должно произойти, чтобы стало лучше?

-Определиться, выбрать конкретно одну стихию

-Защититься

-Работа, жильё

-Финансовая устойчивость

-Семья

-Защититься

- Замуж выйти

-Побольше свободного времени

-Защититься

- Самореализоваться

-Определиться с тем, кто я в жизни

Ведущий: Что такое успех в профессии?

-Профессионализм, способность влиять через профессионализм

-Социальная значимость, принести пользу

-Умение решать компетентно поставленные задачи и признание работы.

-Внутренне ощущение своей полезности. Признание общества.

-Признание коллег

-Признание студентов

-Это когда другие учатся профессии по твоим книгам.

-Самоудовлетворение от работы

-Сделать прибор нужный для общества.

Ведущий: Какие условия в УрГУ помогают вам в жизни, в работе, в развитии, а что мешает? С позиции сотрудника университета.

-У аспиранта стипендия никак не располагает к развитию. Возможность совмещать учебу и работу.

-Гранты всякие.

-Коллектив хороший.

- Поддержка руководителя, начальства.

- Ценности нашего вуза, понимание, что работаешь в целом, устойчиво коллективе с традициями

Ведущий: Вы лояльны к науке? К вашим лаборатории и к кафедре, к вузу?

Все лояльны к науке, большинство – к вузу.

Ведущий: Кто был на сайте УрФУ? Кто его системно мониторит?

Абсолютное большинство. Сайт оценивается как интересный, но оттого, что он построен на базе сайта УГТУ-УПИ, аспиранты УрГУ склонны воспринимать его как «вражеский», а себя при этом – как разведчиков, исследующих чуждую территорию.

Ведущий: Объединение ВУЗов чувствуется? Преимущества есть?

-Объединение грядет, это известно давно. Но пока нет никаких сигналов.

-В манеж УПИ можно будут нас пускать.

-Мы пока в УрГУ, а не в УрФУ – и ничего не заметно.

-Возможности не сразу расширятся, и будет длительный и болезненный переходный период.

-Если будет УрФУ, то будут стандарты третьего поколения, и, следовательно, будут ставки, а это деньги, а деньги это еда.

-Одна из возможностей, о которой сегодня говорится – соотношение преподавателей к студентам, которое будет в пользу преподавателей.

Ведущий: Насколько вы владеете информацией о том, как происходит объединение?

-Есть информация. На сайте вывешиваются отчетные презентации.

-Преподаватели рассказывают

-На факультетах на ученых советах информацию доводят до сведения

-Вообще, много слухов и кулуарной информации

Ведущий: Информация тревожит, радует?

-Тревожит, конечно. Элитарное университетское образование пропадает.

- Возможностей практически не видно, зато потери очевидны.

-Много очень не понятных вопросов, тревожит то, что демократическая система, которая есть в УрГУ, теряется, теряется бренд, теряется дух. Одна из предпосылок та, что выборность деканов заменяется их назначением. Это рушит всю систему демократии, которая есть.

Ведущий: как вы считаете: в результате получится мегавуз с новыми традициями, особыми свойствами, или влияние одного из вузов будет сильнее?

-Вообще происходит поглощение УрГУ, он входит в состав УПИ.

-В любом случае мезальянс для УрГУ. УПИ создавался с расчётом, что будут подготавливать технические кадры, для всей территории страны. В итоге его развили как крупный ВУЗ, который обеспечивает кадрами половину страны за Уралом, и размеры его финансирования также велики. УрГУ же как классический университет занимался другими вопросами, он не готовил массово инженеров. И как любой классический университет, исходя из истории, не имеет много студентов. И финансирование не такое. И получается, что УрГУ вливают, так же как собираются слить и Уральское отделение РАН. Всё вместе.

-В итоге УПИ разрастется, УрГУ войдет в состав. Произойдут структурные изменения, большая часть факультетов раскидают по институтам. Выборность деканов я не думаю, что что-то определяет. Традиции разные, попытаются соединить. Начальная идея слияния, но практически такого слияния быть не может. Поскольку всё будет объединяться под идеей технического вуза, где изначально готовили инженеров. Следовательно, там административно-командная система, там

другой уровень мышления. Оно целеориентированное мышление. Совершенно другая специфика. И мне кажется, синтез возможен, но только большими усилиями.

-По непроверенным слухам, в УПИ нормальным считается, если администрация позвонит сотруднику и скажет: «Со следующего дня освободите, пожалуйста, рабочее место!» В УрГУ этого нет. У нас с человеком разговаривают, общаются.

-Если в УПИ кто-либо нарушил регламент, всегда есть возможность апеллировать вышестоящему начальству, таким образом, люди «крысятничают».

-Вопросы, которые возникают, связаны с неизбежностью структурных изменений, которые будут проходить в УрГУ. Чтобы этого не было, можно было УрФУ создать по типу межвузовского союза, где осталась бы структура такая, какая она есть в УПИ, УрГУ. Но создать единый совет. Тогда бы противоречий не было бы. Был бы постепенный процесс интеграции. А так могут произойти невозвратимые, не благоприятные изменения.

Ведущий: Объединение вузов это процесс, в первую очередь, затрагивающий менеджмент вуза, так? Ведь по идее пока научные школы никто не трогает! Или есть какие-то опасения?

-Есть. Во-первых, очень напрягает, что сначала это позиционировалось как объединение, потом это стало вливанием и поглощением. И действительно ощущение, что был какой-то УрГУ и сейчас его куда-то смешали, размазали. И что из этого будет и какая польза нам? У меня ощущение, что пока нет доводов, что это принесет пользу. По поводу опасений: волнует вопрос совета, в котором проходят защиты. Это будет именно смешение научных школ – и не ясно, под эгидой которой мне защищать свои идеи, которые могут противоречить другой школе.

-Позиционировалось именно как объединение двух хороших вузов, потом появился приказ, что объединение на базе УПИ, потом появились комментарии руководства, что это будет именно технический университет. На сайте УрФУ висит табличка: «УрФУ» и подпись «Сделано на базе УПИ».

-На самом деле процесс объединения идет интересно: сначала говорили, что мы будем объединяться, потом мы будем изучать друг друга и смотреть, как мы это делаем. А сейчас с мая идут совместные заседания комитета, половина из УПИ, половина из УрГУ. Когда нам рассказывают, что вообще-то УПИ не так плох, как кажется, это вызывает улыбку. Мы в некоторых вещах, гораздо продвинутее УПИ.

-Я хотел сказать на счёт объединения, поднять вопрос о восприятии друг друга. Когда я поступил на первый курс, у нас работали люди, которые уже отучились. Они воспринимали УПИ как «царство Мордера», это прививалось. Наш декан привил патриотизм к истфаку. В УрГУ всегда ощущалось, что мы особые. А технари как «холливорт», некая абсолютно не конструктивная позиция противостояния. И восприятие этого «холливорта» на бессознательном уровне сохраняется. Гуманитарии считают, что технари ограниченные, а технари считают, что они самые важные, самые главные, а

гуманитарии болтуны. Интересно, каким образом будет происходить интеграции я на основе толерантности друг к другу. Как мы будем принимать друг друга? Надо чтоб не было такого деления.

-Еще есть один пункт, связанный с названием «УрФУ им. Б.Ельцина». Я не находил ни одного сторонника этого имени в УрГУ, и много сторонников против данного названия. Это имя было специально оставили, чтобы привязать к УПИ, и что бы на этом сделать дополнительный доход. Мы принимаем устав нового университета, но не принимаем такую именитость.

-Возникает проблема с грантами. Мы один вуз и будем подавать одну заявку. Грантов будет меньше!

-Дальше ездить.

-Решение административных вопросов будет долгим и неконструктивным.

Ведущий: *может ли как-то ваша личная судьба, место измениться?*

-Сверху становиться больше тех, от кого зависит твоя судьба и не факт, что они к тебе лояльны.

-Возможно, будет какое-то сотрудничество с кафедрой

-Говорят, что УрФУ внутренне более свободный университет. Во всем больше свободы. И если УПИ будут навязывать свои «ценности», то это губительно скажется на УрГУ и на коллективе.

-Иностранные преподаватели появятся.

-Да, это здорово. Специалисты хорошие. Будут преподавать на языке, и студенты могут приблизить своё мышление к стандартам Запада, но и сделает наших людей более конкурентно способными.

-Мне кажется это не панацея, это нормальный рабочий момент.

-Это нормальная практика для западного общества. Мы сейчас стремимся свою систему привести в соответствие с мировой.

Ведущий: Какие компетенции должны быть у преподавателя, что бы можно было сказать, что он профессионал?

-Большинство людей, кто у нас преподает, оканчивают высшее учебное заведение. Они имеют право этим заниматься, и как бы считаются профессионалами. Другое дело наличие таланта.

-Кстати, насчет преподавателей УПИ. Там преподаватели – технари. Человек, не имеющий профессионального образования не имеющий дара, он не может преподавать.

-У нас преподавателям по 60 и более лет, они не уходят из-за зарплату. Однако преподавать уже не могут по старости.

-Если человек более специализируется в науке, но он вынужден заниматься преподавательской деятельностью, надо его готовить как преподавателя специально, чтобы он в ограниченное количество времени конструктивно мог свои мысли выдать.

-У меня ощущение, что разные ситуации на разных факультетах. Есть разные курсы и где-то необходимо, чтобы человек не только преподавал, но

и был реально в теме ситуации. И взаимодействие между вузом и конкретными профессионалами области.

-Студенты ценят, когда преподаватели рассказывают то, что сейчас действительно работает.

-У преподавателей должен быть проведен объективный аудит по компетенциям.

Ведущий: *Вне зависимости от вуза, факультета, как вы считаете, какие существуют объективные компетенции, требования к преподавателям?*

-Они должны разбираться в современных тенденциях.

-Он должен виртуозно владеть материалом

-Знать с точки зрения практики

-Учебный процесс это не только лекции, важны преподаватели, которые могут организовать работу нескольких студентов в рамках проектов. И что бы проекты были чем-то конкретным, чтобы заинтересовало не только университет. И могли заработать!

-Владение современными способами передачи информации.

-Предложение: курс повышения квалификации для преподавателей.

-Важное умение, вызывать обратную связь студентов. Сейчас многие работают не по специальности. Прививать междисциплинарную специфику.

- Энергия должна быть, харизма. Умение увлечь, показать, как можно применить то, о чем говорит преподаватель, на практике, в бизнесе.

Ведущий: *Давайте представим, что в этом объединенном вузе делается специальная бумага, которая регламентирует обучение в аспирантуре. Если бы мы разрабатывали это положение, чтобы вы предложили?*

-Повысить стипендию

-Срок аспирантуры увеличить.

-По поводу денег: если стипендия низкая, аспиранты пытаются заработать и совмещают это с наукой. А если будет высокая стипендия, то люди смогут сосредоточиться на науке.

-Менять научных руководителей за время учебы в аспирантуре. Ну, это индивидуально.

-Эти вопросы можно решать, не в аспирантуре, а раньше. И может быть посмотреть в сторону большей интеграцией с магистратурой. Вопросы с выбором руководителей.

- Собирать всю информацию о конференциях и повышении квалификации в одном месте.

-По организации процесса, перевести всё в новую технологию.

-Аспиранты занимают промежуточное положение между студентами и преподавателями. Аспирантов выделить и поднять выше. Чтобы разница с магистрантом у аспирантов увеличилась. Аспиранты пусть курируют магистратуру по научным темам, по которым они пишут исследования.

-Обидно, что у студентов столько льгот, а у аспирантов нет.

-Как-нибудь улучшить финансировать командировочных.

-Аспирант должен заниматься практикой, с другой стороны он должен руководить научной работы студентов. Однако руководство не зачитывает это за практику, когда времени и сил уходит много.

-Дополнение к стажировкам, чтобы объединенный вуз продвигал себя в плане международных стажировок.

-Обменные программы.

-Чтобы аспирант обратился к руководству и письменно изложить свою просьбу. Научный руководитель подтвердил бы. И вуз помог бы со стажировкой где-либо.

-Для аспирантов нет курсов повышения квалификации.

Ведущий: *Кто хозяин вашего материального положения?* Сам себе и хозяин.

Ведущая. Спасибо. Мне интересно было с вами общаться. Народ с таким потенциалом. По-сути, наша фокус-группа – это канал настраивание потока обратной связи «аспирант-вуз». После того как мы побеседуем, ваше мнение будет передано руководству. Ваша группа выразило очень четко мнение. Большое спасибо. Для вас маленькие подарочки.

Научное издание

*Зайцева Екатерина Васильевна
Запарий Владимир Васильевич
Коробейникова Анна Петровна*

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СОВРЕМЕННОГО ВУЗА

Научный редактор В.В. Запарий

Компьютерная верстка А.Е. Терентьева

Подписано в печать 10.06.2014

Формат бумаги 60х84 1/16

Бумага типографская

Офсетная печать

Усл. печ. л. 27,0

Уч.изд.л. 26,0

Тираж 600 экз.

Заказ 5115

**Отпечатано в типографии
ООО «Издательство УМЦ УПИ»
г. Екатеринбург, ул. Гагарина, 35а, оф. 2
Тел.: (343) 362-91-16, 362-91-17**

